



Logistyka na studiach podyplomowych – jak wybrać najlepszą ofertę edukacyjną?

Obecnie w Polsce mamy ponad 120 uczelni, które proponują w swej ofercie edukacyjnej specjalności logistyczne, z czego ponad 50 również studia podyplomowe. Na co zwracać uwagę przy wyborze uczelni albo studiów – na prestiż, program, wykładowców, czy na lokalizację? Jak odróżnić typowe działania marketingowe od dobrej oferty edukacyjnej?

Przeglądając ofertę studiów podyplomowych na kierunkach bądź specjalnościach związanych z logistyką albo transportem i spedycją, można w zasadzie znaleźć wszystko od transportu drogowego po logistykę produkcyjną. Uczelnie je oferujące starają się pozyskać słuchaczy proponując przeróżne programy edukacyjne, łączące wiedzę teoretyczną z praktyką, warsztaty z wykładami, dyskusje i wymianę wiedzy. Im szersza propozycja na rynku szkolnictwa wyższego, tym staranniej musimy przeglądać oferty.

Program programowi nierówny

Należy pamiętać, że logistyka jest dziedziną, w której dokonuje się dzisiaj najszybciej roz-



wój z wykorzystaniem technik informatycznych. Zatem specjaliści w tej dziedzinie powinni się orientować w najnowszych trendach i kierunkach współczesnej logistyki w warunkach nasilonej konkurencji i logistycznej działalności międzynarodowej. Te właśnie aspek-

ty powinny być uwzględnione w programach studiów podyplomowych, których rolą jest przygotowanie słuchacza do osiągnięcia wybranej specjalizacji. Równie istotne znacze-

cd. na str. 3

OKIEM REKRUTERA

s. 8

Nowy sposób rekrutacji

Obsadzając wiele stanowisk w różnych lokalizacjach przy scentralizowanej komórce HR, uczestniczenie w projektach rekrutacyjnych stanowi utrudnienie. Wprowadzenie wideokonferencji do spotkań z kandydatami pozwoliło na sprawne przeprowadzenie prawie wszystkich projektów rekrutacyjnych w jednym czasie z udziałem pracowników działu personalnego.

PORADY / PRAWO

s. 15

Tajemnica handlowa

Zdarza się, iż odchodzący z firmy pracownicy posiadają bardzo cenne informacje dotyczące działalności przedsiębiorstwa pracodawcy, których ujawnienie konkurencji może narazić firmę na znaczne straty. Pracodawca powinien rozważyć zatem w jaki sposób zabezpieczyć się przed takim potencjalnym ryzykiem. Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione ...

RAPORTY

s. 16

Barometr zatrudnienia IV kw.

Jak wynika z dzisiejszego raportu Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia, deklaracje pracodawców wskazują na spowolnienie tempa wzrostu zatrudnienia w IV kwartale 2012 r. Prognoza netto zatrudnienia po korekcie sezonowej wyniosła -1 proc. Najwyższe prognozy netto zatrudnienia uzyskano dla sektorów Transport Logistyka Komunikacja oraz Finanse ...



Drodzy Czytelnicy!

Po wakacyjnym okresie wracamy do wydań Przeglądu Tygodniowego Pracujwlogistyce.pdf, który zaczynamy od tematu edukacji podyplomowej. Coraz częściej podejmowana jest dyskusja o tym co jest ważniejsze, wykształcenie czy doświadczenie. Kiedy zdobywać wiedzę a kiedy praktykę. Jakie na tym tle mają znaczenie studia podyplomowe? Z własnego doświadczenia wiem, że ogromne. Oprócz studiów magisterskich, które przygotowały mnie do pracy w spedycji i logistyce, uzyskałam jeszcze dyplomy dwóch uczelni właśnie na studiach podyplomowych, które pomogły mi uzupełnić wiedzę z ekonomii i finansów, a także wiedzę potrzebną do rozwoju moich zainteresowań. Gdyby ktoś mnie zapytał, czy warto było, odpowiem tak, warto. Inwestycja w zdobycie wiedzy szczegółowej z określonych zagadnień, pozwoliła mi na dalszy rozwój zarówno zawodowy jak i osobisty, a przede wszystkim dało mi to satysfakcję. Dzisiaj wiele osób z wyższym wykształceniem ma dylemat, bo panuje przekonanie że studia 1. i 2. stopnia już nie wystarczą i wielu pracodawców oczekuje więcej. Moim zdaniem pracodawcy oczekują zaangażowania w pracę, uczciwości, rzetelności i okazania chęci do rozwoju i nauki, a w jaki sposób będziemy to robić, to kwestia indywidualnej decyzji.

życzę miłej lektury!

Beata Trochymiak
redaktor portalu/wydawca
Pracujwlogistyce.pl

13 września 2012 – VII debata Pracujwlogistyce.pl

Zapraszamy do udziału w debacie nt. „Wyzwania rynku pracy na tle rozwoju logistycznego Dolnego Śląska”, w dniu 13 września 2012 r. w godz. 12.00–15.00 w auli Międzynarodowej Wyższej Szkoły Logistyki i Transportu we Wrocławiu. Udział w debacie jest bezpłatny! Na spotkanie zapraszamy menedżerów firm TSL, szefów logistyki sieci handlowych, centrów dystrybucyjnych oraz producentów, a także zainteresowanych tematyką rozwoju rynku pracy w logistyce na Dolnym Śląsku!

Osoby zainteresowane udziałem prosimy o potwierdzenie udziału (imienia i nazwiska, nazwy firmy oraz stanowiska) do 11 września br. na e-mail: redakcja@pracujwlogistyce.pl lub telefonicznie pod numer: 535 448 544!

IX Forum Polskich Menedżerów Logistyki POLSKA LOGISTYKA

27–28.09.2012, Warszawa, Hotel InterContinental, Już po raz 9. zapraszamy do udziału w Forum Polskich Menedżerów Logistyki Polska Logistyka – jednym z największych i najważniejszych wydarzeń na polskim rynku logistycznym. Forum co roku gromadzi najlepszych ekspertów i już na stałe wpisało się w kalendarz branżowy. Jest wyjątkową okazją do debat i dyskusji w gronie decydentów i praktyków, odpowiedzialnych za rozwój łańcucha dostaw, zarządzanie zapasami i strategię logistyczne. Do udziału w Forum zapraszamy Prezesów, Członków Zarządu, Dyrektorów i Wyższą Kadrę Zarządzającą, odpowiedzialną za zarządzanie: łańcuchem dostaw,

logistyką, transportem i zaopatrzeniem, magazynem i przepływem materiałów, strategią, rozwojem i operacjami oraz przedstawiciele operatorów logistycznych, firm kurierskich i spedycyjnych oraz wszystkich zainteresowanych najnowszymi trendami, pozwalającymi na optymalizację zarządzania w obszarze logistyki.

Szczegółowe informacje: <http://konferencje.pb.pl/konferencja/569,ix-forum-polskich-menedzrow-logistyki-polska-logistyka>

Modern Warehouse 2012

W dniach 14–15 listopada 2012 roku w warszawskim Hotelu Puławska Residecne odbędzie się czwarta edycja Ogólnopolskiego Kongresu Magazynowania i Logistyki „Modern Warehouse”. Organizowane przez redakcję „Nowoczesnego Magazynu” jedyne takie wydarzenie w Polsce skierowane jest do dyrektorów ds. logistyki, kierowników magazynów, specjalistów z zakresu gospodarki magazynowej i innych osób związanych z branżą.

W tym roku klasyczne prelekcje uzupełnione zostaną praktycznymi warsztatami, które będą odbywać się równolegle. Jako jedyni skoncentrujemy się na konkretnych problemach – nie tendencjach pojawiających się na rynku. Powiemy o tym, co spędza sen z powiem menedżerom logistyki.

O szczegółach Kongresu można się dowiedzieć wchodząc na stronę: www.modern-warehouse.pl.

(Opr. Pracujwlogistyce.pl)

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

W NUMERZE:

Logistyka na studiach podyplomowych	1[3-4]
Patronaty	2
Co zyskujemy kończąc studia podyplomowe?	5
Wykształcenie podyplomowe	5-7
Nowy sposób rekrutacji na odległość	8-9
„Shadowing” – pracodawco daj się poznać lepiej!	9
Własne zaplecze logistyczne jest tańsze	11
Kobiety w logistyce – Domeną logistyki jest informatyzacja, w której to kobiety doskonale się odnajdują	12-13
Networking to przyszłość marketingu w logistyce	13
Dwukrotna wypłata w tym samym miesiącu a PIT	14-15
Jak uchronić się przed ujawnieniem tajemnicy	15
Najwyższe prognozy zatrudnienia w IV kw. 2012 wykazuje Transport Logistyka Komunikacja	16

Logistyka na studiach podyplomowych

cd. ze str. 1

nie ma profil i nazwa uczelni oraz jej lokalizacja. Trudno jest bowiem oczekiwać np. od uczelni pedagogicznej, która głównie kształci kadrę nauczycielską, a nagle otworzyła studia podyplomowe dla logistyków, że zaoferuje dobry program kształcenia logistycznego. Pomysł uruchomienia profilu studiów podyplomowych zazwyczaj wychodzi od wykładowców, czy opiekunów kształcenia podyplomowego na uczelniach, których zadaniem jest stworzenie jak najbardziej atrakcyjnej oferty edukacyjnej, na którą będzie popyt. Często zdarza się, że uruchomienie określonych studiów wynika z obecnych trendów czy mody na dany kierunek kształcenia. Spotykamy się więc z takimi „kwiatkami” jak studia podyplomowe na uczelniach lub kierunkach o profilu zupełnie odbiegającym od tego, który można powiązać z logistyką (np. kosmetologia). Niestety takie przypadki odnotowujemy i należy tego typu ofertę edukacyjną dobrze zweryfikować, czy aby nie jest to tylko chęć zwiększenia marketingu uczelni i chęć pozyskania nowych płatnych słuchaczy.

– Wbrew utartym opiniom, że pracodawcy zwracają uwagę tylko na to, jaką uczelnię kończył kandydat na wyższe stanowisko, okazuje się, że oglądają też dyplom ukończenia studiów podyplomowych, a zwłaszcza listę przedmiotów. Oczywiście najwyższe punktowane są uczelnie i kierunki studiów łączących wiedzę z praktyką. Oferta studiów podyplomowych na AHE w Łodzi gwarantuje wysoki poziom wykładów i zajęć projektowych, kontakt z wykładowcami oraz specjalistami z dziedziny logistyki z wiodących firm logistycznych regionu łódzkiego. Jednak same wykłady nie wyczerpują bogatej oferty. Studenci realizując projekty logistyczne, rozwiązują problemy, z którymi mogą spotkać się w przyszłej pracy zawodowej – mówi **dr inż. Jerzy Janczewski koordynator merytoryczny studiów podyplomowych Transport Logistyka Spedycja w Akademii Humanistyczno Ekonomicznej w Łodzi**.

Dobrze jeśli studia podyplomowe uwzględniają potrzeby danego regionu, w którym umiejscowiona jest uczelnia oraz zapewniają wymianę wiedzy z przedsiębiorcami i ośrodkami przemysłowymi. Istotne jest zatem czy uczelnia w danym regionie ma dostęp do ekspertów z rynku. Jeśli nie ma, istnieje duże prawdopodobieństwo, że

program jej studiów będzie miał niewiele wspólnego z praktyką i nie zapewni kształcenia na pożądanym poziomie dla osiągnięcia określonej specjalizacji. Brak ekspertów w regionie, to również brak ekspertów na wykładach.

– Na terenie regionu łódzkiego funkcjonują największe globalne firmy, wdrażające najnowsze innowacje logistyczne, m.in. w dziedzinie transportu, magazynowania i produkcji. Sam program studiów jest budowany przez specjalistów z dziedziny logistyki, posiadających doświadczenie oraz wiedzę na temat wyzwań współczesnego przedsiębiorstwa. Program jest tak skonstruowany, aby wiedza zdobyta przez słuchacza była po pierwsze aktualna, po drugie – była wiedzą dającą się natychmiast wykorzystać w przedsiębiorstwie – mówi dr inż. Jerzy Janczewski z AHE w Łodzi. – Założeniem studiów podyplomowych w naszej uczelni jest traktowanie logistyki, jako zarządzania przepływami rzeczowymi, informacyjnymi i pieniężnymi, zarówno w pojedynczym przedsiębiorstwie, jak i w skali wielu przedsiębiorstw – dodaje dr inż. Janczewski.

cd. na str. 4



Centrum Kształcenia Podyplomowego

Europejskie Standardy Edukacyjne

- ✓ Ponad 50 kierunków kształcenia
- ✓ Studia podyplomowe ON-LINE
- ✓ Studia w 18 miastach

Studia podyplomowe

Transport-Logistyka-Spedycja | Transport drogowy | Transport drogowy i bezpieczeństwo ruchu
Logistyka i techniki magazynowe | Logistyka i spedycja | Organizacja łańcucha dostaw w nowoczesnej
logistyce | Akademia Sieci Komputerowych – Microsoft i Cisco | Akademia IT PRO | Akademia Sieci
i Baz Danych | Informatyka z elementami e-learningu | Administracja i zarządzanie publiczne
Doradztwo podatkowe | Rachunkowość i podatki | Ubezpieczenia gospodarcze | Zarządzanie
nieruchomościami | Pośrednictwo w obrocie nieruchomościami | Coaching w biznesie | Szkoła
trenerów biznesu | Media i PR | Pośrednictwo pracy | Doradztwo zawodowe i personalne
z elementami e-doradztwa | Rozwój kompetencji pracowników i wyzwania nowoczesnego HR

Centrum Kształcenia Podyplomowego, ul. Sterlinga 26, 90-212 Łódź
www.ckp-lodz.pl e-mail: ckp@ahelodz.pl telefony: 42 63 15 039, 42 29 95 637

Logistyka na studiach podyplomowych

cd. ze str. 3

Dla kogo studia podyplomowe?

W zasadzie dla każdego, kto chce osiągnąć kolejny stopień specjalizacji, poszerzyć swoją wiedzę, a także dla tych którzy chcą rozpocząć karierę w logistyce. Oczywiście najlepiej jeśli jest się już pracownikiem branży, bo wtedy też łatwiej określić oczekiwania odnośnie co do programu studiów a zatem wybrać też odpowiedni kierunek albo uczelnię.

– Pracownicy firm logistycznych bez wykształcenia na kierunku logistycznym mają możliwość poszerzyć wiedzę z tego zakresu właśnie na studiach podyplomowych. Większość pracowników zatrudniana w naszej firmie nie posiada wykształcenia wyższego ze specjalizacji „logistyka”, więc studia podyplomowe z pewnością pozwalają im na uzupełnienie wiedzy – mówi **Andrzej Wątrobiński head of human resources Southern & Eastern Europe/HR Manager Poland Fiege Sp. z o.o.**

– Każda edukacja, formalna czy nieformalna, jest przydatna. Dlatego decyzja czy warto się zdecydować na studia podyplomowe nie po-

winna zależeć od długości stażu czy etapu ścieżki kariery, na którym się znajdujemy. Żyjemy w zmieniającym się świecie i często okazuje się, że to, czego się kiedyś nauczyliśmy, wymaga odświeżenia i poszerzenia o nowe aspekty. Dziś oferta studiów podyplomowych jest tak zróżnicowana, że zarówno osoby z du-

ż praktykami, które mogą wnieść prawdziwą wartość dodaną dla tych, którzy pracują już w logistyce, a chcieliby nabytą wiedzę wykorzystać w codziennej pracy. Wybór kierunku nie może być przypadkowy. Warto wcześniej zastanowić się, w jakim stopniu program odpowiada obecnym i przyszłym aspiracjom zawodowym. Trze-

Co należy brać pod uwagę decydując się na studia podyplomowe?

- Satisfakcja – wybrany kierunek kształcenia podyplomowego musi dawać satysfakcję, co potęguje dalszy rozwój zawodowy,
- Uzupełnienie praktycznej wiedzy o teoretyczny aspekt w zakresie wykonywanych obowiązków, jak i dalszego rozwoju,
- Sprawdzenie listy wykładowców, który angażują się w pozauczelniane projekty oraz zawodowo realizują się w tej branży. Sama teoria z zakresu logistyki nie będzie atrakcyjną ofertą zwłaszcza dla osoby, która ma już doświadczenie zawodowe,
- Pamiętajmy system studiów podyplomowych wymaga dużej samodyscypliny do nauki, szczególnie w przypadku osób pracujących.

żym doświadczeniem, jak i te z krótszym stażem, mogą znaleźć coś dla siebie. Z pewnością za studiami podyplomowymi przemawia możliwość poszerzenia swojej wiedzy, przeciwko – czasem w ich programie brakuje zajęć

ba je potraktować jako wsparcie i dobrą inwestycję w rozwój naszej ścieżki zawodowej – podsumowuje **Maja Chabińska-Rossakowska dyrektor ds. personalnych, członek zarządu DHL Express (Poland)**.



Wyższa Szkoła Handlowa
im. Bolesława Markowskiego
w Kielcach



ZAPRASZA NA STUDIA PODYPLOMOWE

- Pośrednictwo w obrocie nieruchomościami
- Wycena i gospodarka nieruchomościami
- Zarządzanie nieruchomościami
- Transport w procesach logistycznych
- Audyt energetyczny
- Zarządzanie kryzysowe
- Zarządzanie zasobami ludzkimi
- Zamówienia publiczne
- Międzynarodowe standardy rachunkowości
- Doradztwo podatkowe
- Kontrola i audyt wewnętrzny w gospodarce i administracji
- Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ochroną środowiska
- Rachunkowość finansowa i zarządcza (dla początkujących)
- Rachunkowość budżetowa w jednostkach samorządu terytorialnego

Szczegółowa oferta studiów podyplomowych dostępna na stronie internetowej
www.wsh-kielce.edu.pl zakładka STUDIA PODYPLOMOWE

Dokumenty należy składać w pok. 404 (III piętro) ul. Peryferyjna 15, Kielce tel. (41) 362-35-07, 362-48-29

Co zyskujemy kończąc studia podyplomowe?



Trzy pytania do Karoliny Łąkowskiej dyrektor Centrum Szkoleń i Studiów Podyplomowych Wyższej Szkoły Cła i Logistyki w Warszawie

Czy uczelnie badają atrakcyjność na rynku pracy swoich absolwentów?

– Na każdej uczelni działa Biuro Karier, którego zadaniem jest m.in. badanie stopnia atrakcyjności absolwentów na rynku pracy w tym również absolwentów studiów podyplomowych. Osoby, które decydują się na studia podyplomowe przeważnie pracują już w danej branży i potrzebują dodatkowej specjalistycznej wiedzy z wybranego obszaru w celu rozwoju zawodowego, więc trudno tutaj mówić o zwiększeniu ich atrakcyjności jako kandydatów do pracy. Na pewno studia podyplomowe, które oprócz wiedzy praktycznej umożliwiają uzyskanie dodatkowo jakiś certyfikatów zwiększają pozycję absolwenta na rynku pracy. W naszej ofercie mamy studia podyplomowe na kierunku towarowy transport lotniczy, które kończą się wszystkimi uprawnieniami niezbędnymi do pracy spedytora lotniczego wraz z certyfikatami uznawanymi przez IATA i ICAO. Z kolei kończąc studia podyplomowe z zakresu transportu drogowego rzeczy i osób, słuchacz może przystąpić do egzaminu na certyfikat przewoźnika bez dodatkowych kursów. To z pewnością wartość dodana, która zostanie doceniona przez pracodawców.

Czym głównie kierują się słuchacze decydując się na podjęcie studiów podyplomowych?

– Motywacje są różne, ale przede wszystkim chęć przekwalifikowania się albo uzupełnienia wiedzy o dodatkową specjalizację. Studia podyplomowe na specjalnościach logistycznych może podjąć każdy, kto posiada dyplom ukończenia studiów 1. albo 2. stopnia bez względu na kierunek. Należy jednak pamiętać, że jeśli nie pracujemy w logistyce, będziemy musieli włożyć więcej wysiłku w zdobycie wiedzy teoretycznej. Słuchacze studiów na WSCiL niezwiązani z branżą otrzymują wsparcie od opie-

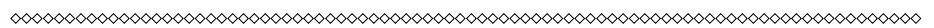
kuna merytorycznego, który udostępnia dodatkowe materiały, wskazuje literaturę, a uczelnia daje możliwość korzystania z biblioteki. Motywacją do kształcenia podyplomowego jest z pewnością to, że ukończone studia podyplomowe w oczach pracodawców dobrze świadczą o pracownikach, którzy je podejmują.

Jak sprawdzić, co tak naprawdę oferuje wybrana uczelnia w zakresie kształcenia podyplomowego?

– Z pewnością trzeba zwracać uwagę na wszystko, począwszy od profilu i wielkości uczelni, jej pozycji w rankingach, ale podstawowym kryterium wyboru powinien być program studiów i możliwość zdobycia wiedzy praktycznej. Warto zwrócić uwagę na to z jakimi instytucjami czy przedsiębiorstwami dana uczelnia

współpracuje przy tworzeniu programów studiów. Obecnie WSCiL współpracuje z kilkoma instytucjami np. Inspekcją Transportu Drogowego, Instytutem Transportu Samochodowego itp. a także z największymi przedsiębiorstwami z branży TSL, które również zapewniają praktyki. Dokonując wyboru studiów podyplomowych warto zapytać kim są wykładowcy, czy są to tylko nauczyciele akademicki, czy właśnie praktycy. Pamiętajmy studia podyplomowe mają mieć wymiar praktyczny, to podstawowe kryterium wyboru uczelni i kierunku kształcenia. W zależności od tego w czym chcemy się specjalizować, czy to w transporcie drogowym, czy lotniczym, czy też bezpieczeństwie, słuchacz powinien mieć możliwość zdobycia specjalistycznej wiedzy.

(Opr. BT)



Wykształcenie podyplomowe = większa atrakcyjność na rynku pracy?

Osoby decydujące się na studia podyplomowe na ogół są przekonane, że pozwolą im zdobyć ciekawą pracę, uzyskać awans lub wysokie stanowisko w dobrej firmie. Tymczasem należy przed ich podjęciem odpowiedzieć sobie na pytanie: jaką wartość wniosą w moje życie zawodowe?

Agnieszka Józwik
dyrektor personalny Dachser sp. z o.o.

– W moim odczuciu, podyplomowe studia logistyczne są idealnym rozwiązaniem dla osób, które pracują w tej dziedzinie od lat, codziennie wykorzystując zdobytą wiedzę, a chcieliby lepiej zrozumieć zasady, priorytety, interesy w poszczególnych ogniwach łańcucha (producenta, dostawcy, klienta, operatora logistycznego itp.). Dodatkowo, dzięki nowym umiejętnościom mogą lepiej i szybciej dostrzeżać szanse i zagrożenia oraz możliwości optymalizacji. Wiele lat temu, pracując w zespole handlowym jednego z największych operato-

rów logistycznych również ukończyłam podyplomowe studia logistyczne, po to aby móc lepiej rozumieć potrzeby i procesy klientów i być dla nich bardziej doradcą, proponującym najlepsze rozwiązania, niż handlowcem usiłującym sprzedać usługi tej konkretnej firmy. Uważam jednak, że podyplomowe studia raczej nie przygotowują do pracy operacyjnej spedytora, czy kierownika/szefa logistyki w firmie produkcyjnej. Trudno jest w tak krótkim czasie przekazać wiedzę specjalistyczną z uwzględnieniem wszelkich istotnych detali i różnorodności rozwiązań (czy systemów informatycznych). Dodam również, że moim zdaniem niewiele uczelni w Polsce oferuje studia logistyczne naprawdę odpowiadające rzeczywistości i oczekiwaniom potencjalnych pracodawców. A sprawę utrudnia dodatkowo fakt, że jest to dziedzina, w której następują bardzo dynamiczne zmiany, biorąc pod uwagę

cd. na str. 7



CENTRUM STUDIÓW PODYPLOMOWYCH

Szczególnie poleca studia podyplomowe z zakresu transportu i logistyki:

- **OPERATOR LOGISTYCZNY - ZARZĄDZANIE MIĘDZYNARODOWYMI ŁAŃCUCHAMI LOGISTYCZNYMI**
- **MIĘDZYNARODOWY TRANSPORT OSÓB I RZECZY**
- **POLITYKA I PRAWO CELNE UNII EUROPEJSKIEJ DLA PRZEDSIĘBIORSTW**
- **TRANSPORT DROGOWY I SPEDYCJA - NOWOCZESNE METODY ZARZĄDZANIA**
- **TOWAROWY TRANSPORT LOTNICZY**
- **BEZPIECZEŃSTWO W TRANSPORCIE PUBLICZNYM**

Gwarantujemy:

- Unikatowe kierunki studiów
- Atrakcyjne programy nauczania dostosowane do rynku pracy
- Profesjonalna kadra
- Zajęcia z autorytetami nauki i biznesu

Z NAMI ZROBISZ KARIERĘ I OSIĄGNIESZ SUKCES

Kontakt: centrum@studiapodyplomowe.waw.pl, tel. 22 539 19 58

www.studiapodyplomowe.waw.pl

cd. ze str. 5

rozwijającą się technologię oraz rozwiązania informatyczne. Jednakże dla większości pracodawców dużym atutem potencjalnego pracownika będzie, jeśli oprócz doświadczenia posiada jeszcze dodatkowo ukończone podyplomowe studia logistyczne.

Bożena Szalaj
dyrektor zasobów ludzkich
i komunikacji w DCT Gdańsk

– W naszej strategii rekrutacyjnej najważniejsza jest osobowość kandydata ale wychodzimy również z założenia, że praktycznego podejścia do pracy, nie tylko w logistyce, kandydaci mogą nauczyć się na studiach podyplomowych. W przeciwieństwie do studiów licencjackich i magisterskich skupionych na teorii studia podyplomowe dają szansę poznać rzeczywistość biznesową, wykładaną przez ludzi, którzy sami ją tworzyli, dzięki temu kandydata po studiach podyplomowych łatwiej jest wdrożyć w nowe obowiązki. Poza wydatkiem, jaki należy ponieść w związku z podjęciem studiów podyplomowych, widzę tylko i wyłącznie czynniki „za”. Chyba najlepszym dowodem na to jest to, że w DCT dofinansowujemy pracownikom studia podyplomo-

we nawet do 100 proc. Oczywiście mamy świadomość tego, że tematyka typowo z zakresu terminali kontenerowych nie jest z naszego punktu widzenia omawiana dostatecznie na jakichkolwiek studiach, ale wynika to również z faktu, że logistyka i transport to dość młode dziedziny, które są w trakcie dynamicznego rozwoju tym bardziej ciągła wymiana informacji pomiędzy praktykami jest niezwykle potrzebna. W mojej opinii ze studiów podyplomowych więcej wyniosą osoby już pracujące. Porównywanie własnych doświadczeń z wykładownicą – praktykiem i innymi uczestnikami studiów są szalenie wartościowe a posiadając już jakąś praktykę rozumiemy rzeczywistość biznesową, dużo łatwiej przyswajamy inny punkt widzenia, perspektywę i stosowane rozwiązania. Z drugiej strony jako pracodawca liczymy na innowacyjne podejście naszych pracowników do wykonywanych obowiązków i realizację procesów zachodzących w firmie działającej w tak młodej branży jaką jest logistyka i transport.

– Studia podyplomowe to inwestycja, która powinna być realizowana w jakimś celu. Osoba decydująca się na ich podjęcie powinna przede wszystkim wiedzieć jak chce nabytą wiedzę wykorzystać. Sam fakt legitymowania

się dyplomem studiów podyplomowych świadczy o gotowości do nabywania nowej wiedzy, nie musi jednak stanowić o przewadze kandydata na konkretne stanowisko, szczególnie gdy kierunek studiów nie jest związany z profilem działania firmy – **mówi Alicja Bogusz**. Praktycznie w każdym sektorze obserwujemy szybko zachodzące zmiany i ciągły rozwój. Efektem, są coraz wyższe wymagania stawiane kandydatom do pracy i pracownikom. Studia podyplomowe mogą być sposobem na aktualizację wiedzy o najnowszych technologiach, standardach i okazją do rozwoju w danej dziedzinie. Duża ilość oferowanych programów nie zawsze oznacza wysoką jakość, więc każdy kto decyduje się na takie studia powinien dobrze przeanalizować kilka programów przed ostatecznym wyborem. To jest bardzo indywidualna decyzja. Więcej korzyści z edukacji na tym poziomie odniesie osoba, która ma za sobą choćby krótkie doświadczenie zawodowe i większą świadomość w jakim kierunku chce się rozwijać. Pogodzenie pracy i studiów jest z pewnością trudniejsze, niemniej z punktu widzenia własnego rozwoju i „trafionej” inwestycji może to być bardzo przydatne w rozwoju zawodowym.

(Opr. BT)

Studia podyplomowe szansą dla Ciebie!



MIĘDZYNARODOWA WYŻSZA
SZKOŁA LOGISTYKI I TRANSPORTU
WE WROCŁAWIU

LOGISTYKA

- » Logistyka międzynarodowych łańcuchów dostaw
- » Systemy logistyczne w dystrybucji i handlu
- » Controlling logistyczny w przedsiębiorstwie
- » Logistyka zaopatrzenia
- » Prawne i logistyczne aspekty zarządzania odpadami

* Absolwenci kierunków logistycznych otrzymują
podwójne świadectwo: polskie (MWSLiT) i francuskie (ESIDEC Metz)

BUDOWNICTWO

- » Eksploatacja i utrzymanie dróg
- » Eksploatacja i utrzymanie infrastruktury kolejowej
- » Kompleksowa obsługa zamówień i przetargów w budownictwie

INNE

- » Efektywne zarządzanie należnościami
- » Manager Jakości Zintegrowanych Systemów Zarządzania Jakością



www.mwsl.eu tel. 71 324 68 48

Grażyna Kaim specjalista ds. rekrutacji
i rozwoju pracowników ET Logistik Sp. z o.o.



Nowy sposób rekrutacji na odległość – interaktywna komunikacja multimedialna

Pracując w firmie ET Logistik przekonałam się, że podstawą jej mocnych struktur jest silna kadra pracownicza. W firmie kładzie się duży nacisk na jakość procesów selekcji i rekrutacji przyszłych pracowników. Przy każdym projekcie rekrutacyjnym staramy się tak dobrać narzędzia selekcji kandydatów, aby jak najbardziej zwiększyć trafność naszej decyzji odnośnie wyboru przyszłego pracownika. Odpowiednio przygotowane pytania i zadania, które mają na celu zweryfikowanie kompetencji kandydata, pozwalają uniknąć w etapie końcowym jakże często zadawanego pytania o to, który kandydat najlepiej spełni nasze oczekiwania. Na czym polega ta staranność i dokładność?

Przede wszystkim wymaga poświęcenia czasu i często niemałego wysiłku, aby zastosowane techniki rekrutacji – a w

W tym roku prowadzimy naprawdę rekordową liczbę rekrutacji. Głównie są to stanowiska specjalistyczne i menedżerskie. Wynika to z realizacji naszej strategii stabilnego rozwoju, a tym samym złożonych projektów transportowo-logistycznych. To z kolei wiąże się z tzw. kluczowymi dla firmy stanowiskami.

Wideokonferencja w rekrutacji

Przy obsadzaniu takich stanowisk wsparcie działu personalnego jest niezmiernie ważne. Wiąże się to z udziałem specjalistów personalnych w procesie rekrutacji. Jeżeli komórka HR jest scentralizowana, uczestniczenie w licznych istotnych projektach rekrutacyjnych stanowi utrudnienie wymagające opracowania odpowiednich rozwiązań. W przypadku naszej firmy stało się to możliwe dzięki wprowadzeniu interaktywnej komunikacji multimedialnej, czyli wideokonferencji.



Dysponujemy siecią oddziałów rozmieszczonych praktycznie na terenie całej Polski i samo podróżowanie pomiędzy nimi zabiera sporo czasu, nie wspominając już o przeprowadzeniu całego procesu rekrutacyjnego. Wprowadzenie wideokonferencji do spotkań z kandydatami pozwoliło na przeprowadzenie prawie wszystkich projektów re-

krutacyjnych przewidzianych na kluczowe stanowiska z udziałem pracowników działu personalnego. Dzięki temu, menedżerowie odpowiedzialni za poszczególne rekrutacje mieli zapewnione niezbędne narzędzia rekrutacyjne oraz wsparcie ze strony działu personalnego ET Logistik.

Wideokonferencja daje możliwość prowadzenia rozmów z kilkoma użytkownikami jednocześnie. Dodatkowo mogą oni się nie tylko słyszeć, ale i widzieć, a nawet mają możliwość zaprezentowania na żywo

Włączenie do spotkań rekrutacyjnych wideokonferencji wymagało pewnego przygotowania i nakładu pracy, jednak w efekcie końcowym możemy powiedzieć, że się opłacało. To rozwiązanie pozwala zaoszczędzić nam nie tylko czas, ale i koszty podróży. Specjaliści ds. personalnych mogą w tym czasie planować kolejne procesy rekrutacyjne lub opracowywać nowe projekty personalne optymalizujące jakość

różnych dokumentów, sporządzonych szkiców czy rozwiązań do poszczególnych zadań. Aby procesy rekrutacyjne przebiegały sprawnie i nie traciły na jakości, musieliśmy przeprowadzić kilka prób, wyciągnąć wnioski z kilku pilotażowych projektów i przeprowadzić krótkie szkolenia dla osób po obu stronach ekranu. Staraliśmy się również przewidzieć jak najwięcej sytuacji, aby zminimalizować pewne zjawiska lub efekty uboczne. Prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych przez wideokonferencję wymaga niewielkiego zaangażowania w sprawy organizacyjne pracowników administracyjnych w naszych oddziałach, tak aby kandydaci przychodząc do nas na rozmowę, zostali odpowiednio przyjęci i nie odczuwali dyskomfortu. Jednak niezależnie od kwestii organizacyjnych, trzymamy się zasady, że na miejscu w oddziale zawsze jest przynajmniej jedna osoba, która uczestniczy w spotkaniu rekrutacyjnym, podczas gdy pracownik personalny dołącza do rozmowy z perspektywy ekranu. Kandydaci zostają poinformowani o takiej formie rekrutacji już na etapie umawiania spotkania, tak aby nie był to dla nich element zaskoczenia. Często po spotkaniu, dzielą się oni z nami swoimi wrażeniami i faktem, że jeszcze nigdy wcześniej nie uczestniczyli w rekrutacji z udziałem wideokonferencji.

Czy się opłacało?

cd. na str. 9

cd. ze str. 8

i efektywność zatrudnienia. Ponadto, często możemy swobodnie dostosować się do zaplanowanych kalendarzy menedżerów, ponieważ całe spotkanie okrojone jest już o czas potrzebny na podróż – teraz jest to już tylko kwestia podłączenia się do wide-

okonferencji. Oczywiście nie wszystkie spotkania rekrutacyjne lub poszczególne etapy rekrutacji można zorganizować w wideokonferencją ten sposób. Na pewno nie jest to możliwe w przypadku Assessment Center czy skomplikowanych zadań lub case studies przygotowanych dla kandydatów. Również finalne spotkanie z wybra-

nym kandydatem w celu omówienia z nim oferty i warunków zatrudnienia wymaga formy osobistego spotkania. Pamiętajmy o tym, zachowując rozsądny wybór między wszystkimi możliwościami, jakie do tej pory wypracowaliśmy. Wiemy też, że elastyczne podejście do procesu rekrutacji, pozwala na optymalizację jej efektów.

Maciej Głowacki prezydent AIESEC Polska, Komitet Lokalny Poznań „Shadowing” – pracodawco daj się poznać lepiej!

Employer branding staje się coraz bardziej powszechnym narzędziem, również wśród polskich pracodawców. Firmy, najczęściej te z sektora średnich i dużych, opracowują strategie mające na celu stworzenie w potencjalnym pracowniku pozytywnego, opartego na wartościach firmy wizerunku. Narzędzi do realizacji tego celu jest wiele, od targów pracy, przez social media, kończąc na współpracy z organizacjami studenckimi. By dać poznać się jeszcze lepiej, firmy mogą zaoferować młodym ludziom, z kluczowych dla nich kierunków studiów, możliwość uczestniczenia w „dniu cienia”, czyli shadowing.

Jest to jedno lub kilkudniowe wydarzenie polegające na obserwowaniu osoby na kierowniczym, ciekawym stanowisku podczas jej rutynowego dnia pracy. Działanie to ma na celu ukazanie specyfiki danego stanowiska czy też zawodu, w firmie o określonym profilu działalności i branży. Student, postrzegany jako potencjalny pracownik, ma możliwość zapoznania się lepiej z samą organizacją, sposobem jej funkcjonowania czy też kulturą. Dzięki temu, sam może zrewidować wizerunek prezentowany przez firmę w środowisku zewnętrznym z rzeczywistością oraz przekonać się, czy jest to miejsce, w którym chciałby pracować i czy chciałby tego pracodawcę polecać innym. Firm proponujących taką formę poznania swojej organizacji jest w Polsce ciągle niewiele. Jedną z nich jest Grupa Raben, w której dano mi możliwość uczestniczenia w dniu pracy z dyrektorem HR Sylwią Gołuchowską, odpowiedzialną za działy personalne we wszystkich jednostkach biznesowych firmy w całej Europie. „Dzień cienia” rozpoczął się od telekonferencji z ukraińską firmą, oferującą rozwiązania HR. Przysłuchiwanie się tej rozm-

wie pozwoliło mi dowiedzieć się, jak naprawdę wyglądają negocjacje w biznesie na międzynarodowym poziomie i jakie kompetencje są w nich kluczowe. Dalej w kalendarzu zaplanowanych było jeszcze kilka spotkań – głównie z zagranicznymi jednostkami biznesowymi oraz polskim oddziałem Grupy. Przed każdym z nich, zostałem wprowadzony w sytuację, nakreślono mi stanowiska osób, z którymi się



kontaktuje, a także dowiedziałem się o bieżących sprawach firmy. Praktycznie cały dzień przebiegał w języku angielskim, co upewniło mnie w przekonaniu, że bardzo dobra znajomość języka angielskiego nie jest tylko mile widzianą, a podstawową kompetencją, by pracować w biznesie międzynarodowym.

Profesjonalna i zyczliwa atmosfera zachęcała do zadawania wielu pytań, dzięki którym jeszcze dokładniej zgłębiłem model funkcjonowania międzynarodowej korporacji z branży logistycznej, który dotych-

czas znałem tylko z podręczników. Doświadczenie to pozwoliło mi wejść w bezpośrednią interakcję z osobą będącą na stanowisku, na którym w przyszłości sam chciałbym się znaleźć. Dało możliwość przyjrzenia się z bliska zadaniom, obowiązkom i wyzwaniom, jakie być może staną przede mną za jakiś czas. Podczas tylko jednego dnia zyskałem perspektywę, którą trudno byłoby osiągnąć przez pięć lat na uczelni, a także motywację do dalszej nauki i rozwoju swoich mocnych stron.

Firmy chcące wprowadzić taką formę Employer Brandingu również u siebie, powinny skupić się głównie na profilu osoby, którą chcą zaprosić i atrakcyjności stanowiska, które pragną zaprezentować. Spójność oczekiwań, doświadczeń i wykształcenia studenta z dopasowaną do nich funkcją w firmie jest z mojej perspektywy kluczowym czynnikiem, by doświadczenie to było pełnowartościowe i korzystne dla obu stron. W oparciu o moje doświadczenie w Grupie Raben, upewniłem się, że dla młodych osób, szukających swojej ścieżki kariery Shadowing jest niezwykle ważnym momentem, który może utwierdzić ich w swoich dotychczasowych działaniach i zachęcić do pracy nad rozwojem potrzebnych na danym stanowisku umiejętności. Dobrze przeprowadzony, dla firmy może przelożyć się na pozytywny wizerunek jako pracodawcy, który „oddolnie” tworzyć będzie zadowolony student w swoim środowisku, a także lepsze dopasowanie kompetencji potencjalnych pracowników do potrzeb firmy. Mogę śmiało powiedzieć, że „dzień cienia” spędzony w Grupie Raben spełnił moje oczekiwania i z pewnością będę polecał taką formę poznawania organizacji, a także samą firmę swoim znajomym z organizacji i uczelni.

WSAiB



**WYŻSZA SZKOŁA
ADMINISTRACJI
I BIZNESU**

IM. E. KWIATKOWSKIEGO W GDYNI



Profesjonalne Studia Podyplomowe

kadra praktyków, nowatorskie programy

- **Logistyka Przedsiębiorstw Produkcyjnych i Spedycyjnych**
- **Zarządzanie i Przedsiębiorczość**
- **Zarządzanie Jakością**
- **Zarządzanie BHP**

**studia I i II stopnia
nowość!**

**Spedycja
Zarządzanie Logistyką
Logistyka Międzynarodowa**

www.wsaib.pl

Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni
ul. Kielecka 7, tel. 58 660 74 28, e-mail: podyplomowe@wsaib.pl



Dlaczego ZPC Otmuchów nie korzysta z outsourcingu usług logistycznych?

– Nie korzystamy z usług zewnętrznych operatorów logistycznych poza transportem, ze względu na koszty. Przez kilka lat udało nam się wypracować własny model dystrybucji zakładów ZPC Otmuchów, w ramach którego współpracujemy ze stałą grupą przewoźników drogowych, dodatkowo uruchomiliśmy dział spedycji. Inne operacje logistyczne, jak magazynowanie, kompletację towaru robimy we własnych magazynach i we własnym zakresie. Dzięki temu koszty logistyczne są o wiele niższe. Koszty transportu i logistyki znacząco wpływają na cenę naszych produktów, na jakość ich dostaw, więc musimy być bardzo ostrożni jeśli chodzi o decyzje dotyczące zmian w logistyce. Miesięcznie przewozimy ok. 16 tys. palet, które muszą trafić w odpowiednim czasie do odpowiednich klientów.

No tak, ale operatorzy logistyczni posiadają całe zaplecze technologiczne – informatyczne, infrastrukturalne oraz wiedzę w zakresie optymalizacji kosztów, więc skąd przekonanie, że nie są w stanie obniżyć kosztów dystrybucji?

– Nasza decyzja o tym, by zarządzać łańcuchem dostaw we własnym zakresie jest poparta analizą ofert operatorów logistycznych, naszych parametrów i kompetencji zespołu. Taki model po prostu jest dla nas efektywniejszy kosztowo. Liczyliśmy już to wielokrotnie. Z moich obserwacji wynika również, że coraz więcej producentów rezygnuje z outsourcin-

Klienci o outsourcingu usług logistycznych

Własne zaplecze logistyczne jest tańsze

Rozmowa ze Zdzisławem Koconiem, szefem logistyki Zakładów Przemysłu Cukierniczego Otmuchów

gu logistycznego na rzecz własnej dystrybucji. Wszystko rozbija się o koszty. Zgodzę się z opinią, że operatorzy logistyczni mają większą wiedzę, doświadczenie przy różnych operacjach, know how technologiczny i nadążają za nowinkami logistycznymi proponując coraz to nowe narzędzia. Jest to naturalne w sytuacji coraz większej konkurencji na rynku usług TSL. Absolutnie nie twierdzą, że to wszystko jest niepotrzebne, natomiast w przypadku naszego zakładu i naszych potrzeb logistycznych wystarczą naprawdę mniej skomplikowane systemy typu WMS, czy TMS. Nie potrzebujemy rozbudowanych aplikacji do tworzenia tysięcy wykresów. Optymalizując koszty magazynowe skupiliśmy się na powierzchni magazynu i zainwestowaliśmy np. w regały samojezdne, oświetlenie przestrzeni, systemy zabezpieczające, stworzenie alei do kompletacji towaru. To nam wystarcza, aby prowadzić sprawną dystrybucję naszych wyrobów.

Z jakimi problemami logistycznymi borykają się firmy producenckie?

– Największym problemem są dzisiaj koszty organizacji transportu. Pomysłem na stabilizację w tym obszarze logistyki, było stworzenie działu spedycji. Mając do przewiezienia średnio 16 tys. palet miesięcznie, w momencie kiedy jest spadek np. do 13 tys. palet, nasz dział spedycji zapewnia przewoźnikom inne zlecenia. Dzięki temu nie tracimy podwykonawców, wahania cenowe za transport są minimalne, a przewoźnicy nie mają pustych przebiegów. To również zapewnia bezpieczeństwo transportu. Nasze magazyny pracują 24 godziny/dobę, nie możemy więc pozwolić sobie na zagrożenia związane z tym, że zabraknie pojazdów, albo nagle cena frachtu zostanie podniesiona. Dlatego też współpracujemy z przewoźnikami, dysponującymi co najmniej 10–15 pojazdami, którzy będą w sta-

nie zabezpieczyć nasze potrzeby w każdym momencie.

Jak duży zespół potrzebny jest do obsługi logistyki ZPC Otmuchów?

– W sumie z działem spedycji 43 osoby. W dziale transportu pracują obecnie 4 osoby i one obsługują odbiory i przeładunki towaru między naszymi oddziałami, czyli zajmują się organizacją całego transportu. Posiadamy trzy magazyny o łącznej powierzchni ok. 7 tys. mkw., które obsługuje 39 osób. Wszystkie magazyny pracują 24 h/dobę przez 7 dni w tygodniu, czyli tak jak pracuje zakład i produkcja. Nie robimy długoterminowego składowania, towar bardzo szybko opuszcza magazyny. Zespół tworzą pracownicy związani z zakładem od wielu lat i praktycznie nie ma w nim rotacji.

A jak Pan ocenia sytuację na rynku wyrobów cukierniczych, czy kryzys wpłynął na procesy dystrybucji?

– Sprzedaż naszych wyrobów utrzymuje się na planowanym poziomie, a więc i dystrybucja realizuje swoje zadania na zakładanym poziomie. Jeżeli chodzi o koszty transportu, są one zbliżone do tych w roku 2011, dzięki czemu sytuacja jest stabilna.

Czy jest Pan z wykształcenia logistyką i gdzie zdobywał Pan swoje doświadczenie?

– Nie mam wykształcenia logistycznego, a logistyki uczyłem się we francuskiej firmie Intermarche, gdzie przeszedłem wszystkie szczeble w dystrybucji zaczynając od pracy w magazynie, aż po stanowiska menedżerskie. Od kilku lat związany jestem z ZPC Otmuchów.

Dziękuję za rozmowę,

Beata Trochymiak

Domeną logistyki jest informatyzacja, w której to kobiety doskonale się odnajdują



KOBIETY W LOGISTYCE

Rozmowa z Anną Trzcińską,
kierownikiem Oddziału Warszawskiego Dachser Sp. z o.o



Jakim miejscem pracy jest branża logistyczna?

– Niesłychanie ciekawym i inspirującym. Z reguły, rzeczy łatwe są nudne, a logistyka jest dość skomplikowanym obszarem działalności, więc nie ma tutaj miejsca na rutynę. Z drugiej strony, z tego też względu nie łatwo się wszystkim w niej odnaleźć. Mnie fascynuje w logistyce to, że ciągle jest jeszcze coś do odkrycia i można znaleźć nowe rozwiązania w logistycznej obsłudze klientów.

Od początku kariery zawodowej, była Pani związana z logistyką?

– Nie, moja pierwsza praca zupełnie dotyczyła innego obszaru działalności. Choć z wykształcenia można powiedzieć, że jestem logistyką. Ukończyłam SGPiS (obecnie SGH), Wydział Handlu Wewnętrznego, specjalność ekonomika i organizacja transportu. Ale moja pierwsza praca związana była z branżą fonograficzną – firmą wydającą kasety video

i płyty analogowe z nagraniami muzycznymi. W ciągu kilku lat pracy w tym sektorze, zajmowałam się sprzedażą, produkcją i dystrybucją kaset oraz płyt. W pewnym momencie przyszedł czas, że zaczęłam rozglądać się za nową pracą, chciałam coś zmienić. Wówczas otrzymałam od znajomego informację, że jedna z firm spedycyjnych poszukuje kierownika działu handlowego. Zapytał, czy nie chciałabym aplikować na to stanowisko. Postanowiłam spróbować, chociaż oznaczało to dla mnie dosyć dużą zmianę. Moje obawy dotyczyły tego, że wcześniej sprzedawałam produkty, a tutaj w grę wchodziła sprzedaż usług, czyli czegoś, czego nie można było dotknąć i opisać, a na dodatek niewiele o nich wiedziałam. W praktyce okazało się to nie takie trudne i dosyć szybko nauczyłam się wartości, które przynosi usługa spedycyjno – transportowa. Pierwsze kroki w branży TSL stawiałam w firmie Scanspol, w której m.in. współtworzyłam linie i taryfy drobnicowe. Kiedy doszło do konsolidacji rynku i Scanspol połączył się z Transmable International z Poznania, a później z Schenker Polska miałam już inne zadania, zajmowałam się obsługą kluczowych klientów firmy. A po kilkunastu latach otrzymałam propozycję pracy w Dachser, gdzie pracuję do dzisiaj.

Porównując logistykę obecną do logistyki z lat 90., która jest Pani bliższa?

– Pewne procesy się nie zmieniają, np. przemieszczanie towaru, przeładunki, czy proces dystrybucji, tutaj zasady są takie same. Natomiast ogromna zmiana nastąpiła po stronie informatycznej i przepływu informacji. W logistyce kontraktowej doszła też automatyzacja, czyli już wysoko zaawansowana technologia. Więc największy postęp dokonał się i nadal dokonuje w systemach informatycznych, którymi się posługujemy. Aplikacje są

coraz bardziej zaawansowane, przechowują coraz więcej informacji i są coraz bardziej otwarte dla klienta. To wymaga ciągłej nauki i doskonalenia.

Czy kobiety lepiej odnajdują się w tej obecnej logistyce, czy tej dawnej?

– To zależy od osobowości konkretnej osoby i to bez względu na płeć. W branży logistycznej są działy, gdzie lepiej sprawdzają się mężczyźni, a w niektórych lepiej kobiety. Np. na stanowiskach dyspozytorskich lepiej radzą sobie panowie. Do pracy w logistyce trzeba mieć odpowiednie cechy osobowościowe, chęć do tego typu pracy i otwartość na zmiany. Muszę przyznać, że kobiety w wykorzystywaniu możliwości aplikacji systemów informatycznych są lepsze od panów, bo lepiej rozpoznają te możliwości, a więc i bardziej optymalnie z nich korzystają.

Co lubi a czego nie lubi Pani w logistyce?

– Lubię poszukiwać tych elementów, które składają się na potrzeby klienta i dopasować tak usługę, aby w pełni je zaspokoiła. Nie lubię natomiast wszelkiego rodzaju zachowań nieetycznych, nierzetelnych, nieuczciwych. Rzetelność w tej branży jest bardzo ważna, gdyż klienci dzielą się z operatorem logistycznym informacją o własnych produktach, co wymaga udzielenia kredytu zaufania przez każdą ze stron.

Czy miała Pani kiedyś dość logistyki?

– Był taki moment w moim życiu, kiedy zastanawiałam się nad zmianą zawodu. To wiązało się z przykrym wypadkiem, któremu uległam i miałam problemy z powrotem do pracy. W takich sytuacjach wiele rzeczy się przewartościowuje. Człowiek nie wie co będzie dalej, a z drugiej strony nie wyobraża sobie siedzenia bezczynnie. W czasie rekonwalescencji zajęłam się robieniem witraży i wtedy przyszedł ten moment, kiedy zastanawiałam się, czy to nie jest działalność dla mnie, czy nie powinienam zapomnieć o logistyce. Myślałam nawet o prowadzeniu gospodarstwa rolnego i hodowli ptaków, których obserwacja jest moim hobby. Ale w końcu los zdecydował za mnie, szczer-

cd. ze str. 12

śliwie powróciłam do zdrowia, co umożliwiło mi powrót do pracy w logistyce.

Czas wolny poświęca Pani...

– Obserwacjom ptaków, których świat jest fascynujący i można wiele się od niego

nauczyć. Co roku staram się być w jakimś innym regionie, gdzie mogę zobaczyć jak wygląda życie w naturze różnych gatunków awifauny. Przy tym dużo fotografuję. W tym roku byłam w delcie Dunaju i udało mi się sfotografować zimorodka, kraszkę i żołą, co było miłym zaskoczeniem. Na przyszły rok planuję wyjazd do

rezerwatu maskonurów. Kocham przyrodę i muszę przyznać, że gdybym miała ponownie wybierać studia i drogę zawodową, pewnie byłaby to weterynaria.

Dziękuję za rozmowę,

Beata Trochymiak
Pracujwlogistyce.pl

Networking to przyszłość marketingu w logistyce

Karolina Gasińska-Byczkowska
dyrektor zarządzająca GO! Express & Logistics
Polska Sp. z o.o., prezes grupy BNI Stars



Pierwszą pracę tuż po studiach znalazłam w Deutsche Banku, w dziale sprzedaży i marketingu. Ta jednak nie dawała jej pełnej satysfakcji i dużych perspektyw rozwoju. Postanowiła poszukać czegoś innego.

– Nie widziałam siebie w roli bankowca, chciałam coś zmienić i nawet byłam gotowa przenieść się z Krakowa do Warszawy. Zaczęłam poszukiwania i trafiłam na ogłoszenie o pracy w GO! Express. W 2004 r. firma ta otwierała swoją placówkę w Warszawie i poszukiwała handlowca. A że znam dobrze niemiecki i angielski, to postanowiłam spróbować – wspomina **Karolina Gasińska-Byczkowska**. Po dwóch spotkaniach rekrutacyjnych została przyjęta na stanowisko specjalisty ds. sprzedaży. Jak sama mówi, było w tym trochę nutki

szaleństwa, gdyż z wykształcenia jest politologiem i dziennikarzem, a na dodatek nie wiedziała nic o logistyce.

– Zależało mi na pracy w międzynarodowej firmie niemieckojęzycznej. Zostałam zaproszona na rozmowę i po dwóch spotkaniach otrzymałam pracę. Zaczęliśmy tworzyć GO! Express w Polsce w trzysobowym zespole. Musiałam wszystkiego nauczyć się od początku – mówi Karolina Gasińska-Byczkowska.

Po kilku miesiącach nieoczekiwanie manager zarządzający odszedł z firmy. Zarząd postanowił zaproponować szefostwo komuś z obecnego zespołu. – Otrzymałam zapytanie, czy nie chciałabym objąć tego stanowiska i rozbudowywać działalności firmy w Polsce. To było duże zaskoczenie i jednocześnie kolejne wyzwanie. Pomyślałam wówczas, że skoro już przeniosłam się z Krakowa do Warszawy i zaryzykowałam tak wiele, to w sumie co mam do stracenia, a jedynie mogę zyskać, więc postanowiłam przyjąć propozycję zarządu. Tak zostałam dyrektorem zarządzającym, nie wiedząc jeszcze wielu rzeczy o branży – opowiada o swoim awansie p. Karolina.

Nie było to łatwe, bo w firmie zostały tylko dwie osoby, a trzeba było znaleźć klientów i jednocześnie działać operacyjnie. – Na początku była to praca od rana do nocy, ale krok po kroku firma się rozrastała. Pomimo trudności, wytrzymałam. Wkrótce przyjęliśmy nowych pracowników. Później opracowaliśmy system franczyzowy, dzięki czemu otworzyliśmy dwie kolejne placówki we Wrocławiu i w Poznaniu. Dzisiaj firma ma dobrą pozycję, chociaż na

pewno jest jeszcze dużo do zrobienia, konkurencja jest silna, a naszym odbiorcą jest klient korporacyjny, a więc bardzo wymagający – mówi Karolina Gasińska-Byczkowska.

W stronę networkingu

W ciągu tych paru lat momentami chciała rzucić logistykę, ale każdy kolejny sukces motywował ją do działania. Wypracowała własną metodę zarządzania i marketingu firmy, która przynosi wymierne efekty.

– Największym wyzwaniem była praca z ludźmi i zarządzanie zespołem. Na początku popełniałam wiele błędów i czasami była to droga przez mękę, ale dzięki szkoleniom, własnej pracy i poszukiwaniu najlepszych rozwiązań udało się wypracować wspólne podłoże do współpracy z zespołem, co przekłada się na dobre relacje z klientami. Niestety nie miałam mentora, więc musiałam przejść własną ścieżkę prób i błędów, co mnie też bardzo wzmocniło – dodaje.

Jej sposobem na budowanie relacji z otoczeniem jest networking. Zaangażowała się w pracę grup networkingowych, co zaowocowało wiosną tego roku przyznaniem jej tytułu prezesa BNI Stars w Polsce (Business Network International Stars).

– Budowanie relacji z rynkiem poprzez rekomendacje jest najlepszym sposobem marketingu usług. Uważam, że networking jest przyszłością logistyki. Usługi nie można dotknąć, ale może ją ktoś polecić. Obecność w sieci rekomendacji jest dobrą opcją na promocję firmy, zwłaszcza w czasie kryzysu – podkreśla Karolina Gasińska-Byczkowska.

Po pracy lubi aktywny wypoczynek, jeździ na nartach, pływa na windsurfingu, uwielbia wędrówki po górach i żeglarstwo (posiada patent sternika jachtowego). Jest fanką Pearl Jam i muzyki rockowej. Zapytana o to, jak sobie radzi z tak dużą ilością obowiązków i znajduje czas na hobby, odpowiada, że – to kwestia umiejętności organizacji czasu, umiejętności ustawiania priorytetów i konsekwencja w ich realizacji.

Opr. Beata Trochymiak

Dwukrotna wypłata wynagrodzenia pracowniczego w tym samym miesiącu a PIT

W niektórych przypadkach zdarzyć się może na zasadzie wyjątku, że wynagrodzenie zostanie pracownikom wypłacone dwukrotnie w czasie tego samego miesiąca – jeśli np. zarząd podejmie decyzję o systemowej zmianie daty wypłaty wynagrodzenia z 10 dnia następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie jest należne na ostatni dzień miesiąca, za który wynagrodzenie jest należne. W takim przypadku wynagrodzenie jest wypłacane najpierw 10 dnia miesiąca a następnie ostatniego dnia tego samego miesiąca. Powstaje zatem pytanie jak prawidłowo rozliczyć takie zdarzenie na gruncie przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej – ustawa o PDOF).

Zgodnie zatem z art. 22 ust. 2 ustawy o PDOF, w celu ustalenia dochodu stanowiącego podstawę obliczenia zaliczki, od uzyskanych przez pracownika w ciągu miesiąca przychodów ze stosunku pracy, w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o PDOF, odlicza się m.in. zryczałtowane koszty uzyskania przychodów. Jednocześnie wskazane w omawianym przepisie miesięczne koszty uzyskania przychodów zostały określone w formie zryczałtowanej, jako stałe kwoty dotyczące przychodów uzyskiwanych w danym miesiącu – niezależne od ilości wypłat ani od wymiaru czasu pracy.

Poza zryczałtowanymi kosztami uzyskania przychodu, ustawodawca przewidział także kwotę zmniejszającą zaliczkę na podatek dochodowy. Została ona również określona w stałej wysokości miesięcznej, co wynika wprost z treści przepisu zawartego w art. 32 ust. 3 ustawy o PDOF. Zgodnie więc z tym przepisem, jeżeli pracownik przed pierwszą wypłatą wynagrodzenia w roku podatkowym złożył oświadczenie PIT-2, to zaliczkę obliczoną od dochodu pracownika za dany miesiąc zmniejsza się o kwotę stanowiącą 1/12 kwoty zmniejszającej podatek, określonej w pierwszym przedziale obowiązującej

skali podatkowej. Oznacza to, że kwotę zmniejszającą podatek można odliczyć w skali miesiąca tylko w wysokości wskazanej w ustawie – bez możliwości jej podwojenia w przypadku wypłaty dwa razy świadczenia w danym miesiącu.

Jeżeli zatem np. w lipcu pracownik otrzyma dwie wypłaty wynagrodzenia (za pracę w czerwcu oraz za pracę w lipcu), to wypłaty te stanowią jego przychód ze stosunku pracy, który uzyskał w ciągu jednego miesiąca. W konsekwencji, przy obliczaniu miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy, płatnik może odliczyć tylko raz obliczone koszty uzyskania przychodu oraz raz obliczoną kwotę zmniejszającą podatek – gdzie kwoty te zostały dla danego miesiąca jednoznacznie wskazane w ustawie. W lipcu nie będzie zatem możliwe potrącenie podwójnych kosztów uzyskania przychodu (w kwocie 222,50 zł dla jednego stosunku pracy) oraz podwójnie obliczonej kwoty pomniejszającej podatek (92,66 zł). Wartości te będą musiały zostać obliczone w kwotach odpowiednio 111,25 zł oraz 46,33 zł.

Oznacza to, że w celu prawidłowego obliczenia zaliczki na podatek dochodowy, drugą wypłatę wynagrodzenia w danym miesiącu płatnik powinien rozliczyć łącznie z wypłatą wynagrodzenia, której dokonał w lipcu. Niemniej jednak pracownik w swoim rocznym zeznaniu podatkowym ma prawo uwzględnić koszty uzyskania przychodów za wszystkie miesiące, w których pracownik świadczył pracę.

Należy mieć przy tym dodatkowo na uwadze, że

w informacji PIT-11 płatnik powinien wykazać koszty uzyskania przychodów i kwotę pomniejszającą podatek, które faktycznie uwzględniono przy poborze zaliczek na podatek dochodowy. Oznacza to, że przy sporządzeniu zeznania rocznego pracownicy sami będą musieli ująć koszty uzyskania przychodu i kwotę pomniejszającą podatek powiększone o kwoty nieuwzględnione przez płatnika.

Powyższe potwierdził między innymi Urząd Skarbowy w Końskich w interpretacji z dnia 07.03.2005 (sygnatura PD 415/1A/05), gdzie urząd stwierdził: Z powyższego wynika, iż w trakcie roku podatkowego, koszty uzyskania przychodów ze stosunku pracy uwzględniane są, przy

cd. na str. 15



cd. ze str. 14

ustalaniu dochodu dla celów obliczenia zaliczki, jedynie w miesiącach, w których pracownicy uzyskują przychody. Płatnik ma obowiązek uwzględnić kwotę miesięcznych kosztów uzyskania przychodów w przypadku dokonywania wypłat wynagrodzeń w danym miesiącu. Nie jest moż-

liwe naliczenie w danym miesiącu kosztów uzyskania w podwójnej wysokości (za dwa miesiące). Niemniej jednak organ podatkowy wskazał dalej.

Nie oznacza to, że koszty uzyskania przychodów za przepracowany rok przez pracownika, który nie otrzymywał regularnie wynagrodzeń za pracę świadczoną na rzecz swego pracodawcy nie są na-

leżne. Podatnik ma prawo do uwzględnienia należnych kosztów uzyskania przychodu w zeznaniu podatkowym w pełnej wysokości, za miesiące przepracowane.

Autor: Grzegorz Wacholek
Europejskie Centrum Doradztwa
i Dokumentacji Podatkowej

Jak uchronić się przed ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa?

Zdarza się, iż odchodzący z firmy pracownicy posiadają bardzo cenne informacje dotyczące działalności przedsiębiorstwa pracodawcy, których ujawnienie konkurencji może narazić firmę na znaczne straty. Pracodawca powinien rozważyć zatem w jaki sposób zabezpieczyć się przed takim potencjalnym ryzykiem.

Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicz-

nej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności.

Zgodnie z art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji czynem nieuczciwej konkurencji jest przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy. Regulacje te stosuje się również do pracownika, który świadczył pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego – **przez okres trzech lat od jego ustania**, chyba że umowa stanowi inaczej albo ustał stan tajemnicy.

Pracodawca w momencie zawierania z pracownikiem umowy o pracę, powinien zobowiązać pracownika na piśmie do nieujawniania na zewnątrz informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa przez cały czas

zatrudnienia oraz w okresie trzech lat po jego ustaniu.

Pracodawca chcąc chronić zasoby swojej firmy, w szczególności wrażliwe informacje handlowe, bazy klientów, itp. może rozważyć zawarcie z pracownikami mającymi dostęp do takich danych umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu. W zakresie określonym w odrębnej umowie zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Jest to tzw. zakaz konkurencji. Umowa powinna być zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

Podstawa prawna:

art. 11 ustawy z dnia z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2003 r. nr 153, poz. 1503 ze zm.)
art. 1012 Kodeksu pracy



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

Najwyższe prognozy zatrudnienia w IV kw. 2012 wykazuje Transport Logistyka Komunikacja

Jak wynika z opublikowanego dzisiaj przez Agencję zatrudnienia ManpowerGroup raportu Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia, deklaracje pracodawców wskazują na spowolnienie tempa wzrostu zatrudnienia w IV kwartale 2012 r. Prognoza netto zatrudnienia po korekcie sezonowej wyniosła -1 proc. Jest to pierwsza negatywna prognoza dla Polski od czasu rozpoczęcia badania w II kwartale 2008 r. Po raz pierwszy w historii badania w Polsce odnotowano więcej pracodawców, którzy deklarują redukcję zatrudnienia niż tworzenie nowych etatów. Najwyższe prognozy netto zatrudnienia uzyskano dla sektorów Transport/Logistyka/Komunikacja oraz Finanse/ Ubezpieczenia/Nieruchomości/Usługi.

Spośród 751 badanych pracodawców, zwiększenie całkowitego zatrudnienia przewiduje 12 proc. firm, 14 proc. planuje redukcję etatów, a 69 proc. brak zmian personalnych.

– Polscy pracodawcy są ostrożni, jeśli chodzi o plany zatrudnienia w trzech ostatnich miesiącach 2012 roku. Trwający w strefie euro kryzys, a także obawy o jego dalsze rozprzestrzenianie się, wpływają na negatywne nastroje. W porównaniu z poprzednim kwartałem odsetek pracodawców deklarujących redukcję etatów wzrósł dwukrotnie – aktualnie jedna na siedem firm deklaruje zwolnienia. Po raz pierwszy w historii badania obserwujemy takie zjawisko, po raz pierwszy również prognoza dla naszego kraju jest negatywna. Liczymy jednak, że w rzeczywistości sytuacja okaże się lepsza od prognoz – mówi Iwona Janas, dyrektor generalna ManpowerGroup w Polsce.

W IV kwartale 2012 r. w pięciu z 10 badanych sektorach prognoza netto zatrudnienia jest dodatnia (badane sektory: Budownictwo, Energetyka/ Gazownictwo/Wodociągi, Finanse/Ubezpieczenia/Nieruchomości/Usługi, Handel detaliczny i hurtowy, Instytucje sektora publicznego, Kopalnie/ Przemysł wydobywczy, Produkcja przemysłowa, Restauracje/ Hotele, Rolnictwo/Leśnictwo/Rybołówstwo, Transport/Logistyka).

Największy optymizm widoczny jest w sektorach Transport/Logistyka/Komunikacja (+12 proc.) oraz Finanse/Ubezpieczenia/Nieruchomości/Usługi (+9 proc.). Ostrożne plany zatrudnie-

nia mają pracodawcy z sektorów Restauracje/ Hotele (+5 proc.), Instytucje sektora publicznego (+4 proc.) oraz Handel detaliczny i hurtowy (+2 proc.). Ujemną prognozę netto zatrudnienia odnotowano w sektorach Energetyka/ Gazownictwo/ Wodociągi (-13 proc.), Kopalnie/ Przemysł wydobywczy (-6 proc.), Budownictwo (-4 proc.), Produkcja przemysłowa (-3 proc.), a także Rolnictwo/Leśnictwo/Rybołówstwo (-3 proc.).

W ujęciu kwartalnym optymizm pracodawców jest mniejszy w siedmiu z 10 badanych sektorach. Największy spadek prognozy odnotowano w sektorach Budownictwo i Produkcja przemysłowa. Spadek odnotowano również w sektorach Kopalnie/Przemysł wydobywczy, a także Restau-



racje/Hotele. Na podstawie deklaracji pracodawców wzrost tempa zatrudnienia deklarowany jest w dwóch sektorach: Finanse/Ubezpieczenia/Nieruchomości/Usługi, a także Transport/Logistyka/Komunikacja, o 7 punktów procentowych dla obydwu. Natomiast w sektorze Rolnictwo/Leśnictwo/Rybołówstwo wzrost nastąpił o trzy punkty procentowe.

W zestawieniu z wynikami dla IV kwartału 2011 r. prognozy są niższe w ośmiu z 10 badanych sektorach. Największy spadek, o 23 punkty procentowe, odnotowano w sektorze Budownictwo.

W porównaniu z III kwartałem 2012 r. prognoza zatrudnienia jest dodatnia w trzech z sześciu badanych regionach Polski. Najbardziej optymistyczne prognozy uzyskano dla regionów Północno-Zachodniego i Południowo-Zachodniego (+5 proc. dla obu), zaś najniższy wynik dla regionu Wschodniego (-3 proc.)

i Centralnego (-2 proc.). W ujęciu kwartalnym prognoza spadła w trzech badanych regionach, a w ujęciu rocznym spadek optymizmu nastąpił w pięciu z sześciu regionach.

W ujęciu rocznym spadek optymizmu wśród ankietowanych firm odnotowano w pięciu z sześciu badanych regionach. Najbardziej prognoza obniżyła się w regionie Południowo-Zachodnim, Południowym (o 11 punktów procentowych dla każdego), Centralnym i Wschodnim (o 10 punktów procentowych dla każdego), a także Północnym (o 4 punkty procentowe).

W zestawieniu globalnym wyniki raportu ManpowerGroup wskazują na spadek tempa zatrudnienia w większości badanych krajach i terytoriach, w najbliższych trzech miesiącach, w porównaniu do tego samego okresu ubiegłego roku. Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia zwraca uwagę na kilka wyraźnych czynników na rynku pracy, które wpływają na pracodawców i ich politykę zatrudnienia, będącą próbą adaptacji do aktualnych warunków gospodarczych, które panują zarówno w danym kraju jak i poza jego granicami. W ujęciu rocznym, pracodawcy reprezentujący prawie wszystkie sektory przemysłu na rynkach wschodzących: Chiny, Brazylia i Indie, oczekują spowolnienia tempa wzrostu zatrudnienia. Jednocześnie w siedmiu największych światowych gospodarkach, za wyjątkiem Włoch, prognozy netto zatrudnienia pozostają pozytywne. Pierwszy raz do grona badanych krajów dołączyła Finlandia, w której również odnotowano negatywną prognozę netto.

Najbardziej optymistyczne prognozy na świecie ustalono na podstawie deklaracji pracodawców na Tajwanie (+32 proc.), w Indiach (+27 proc.), Panamie (+26 proc.), Brazylii (+24 proc.), Peru i Turcji (+21 proc. dla obu). Najbardziej pesymistyczni są pracodawcy w Grecji (-15 proc.), we Włoszech (-9 proc.), w Finlandii, Irlandii, Hiszpanii (-7 proc. dla wszystkich), Słowacji, Holandii (-2 proc. dla obu), Czechach i Polsce (-1 proc. dla obu) prognozy dla tych krajów są równocześnie najniższe wśród 42 badanych krajów.

(źr. Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia)