A stylized world map in black and white, centered on the Atlantic Ocean. The map is composed of solid black shapes representing continents, set against a white background. A horizontal grey band is overlaid across the middle of the map, containing the title text.

Trendy HR w sektorze Transport Spedycja Logistyka

Raport ManpowerGroup



ManpowerGroup™

Spis treści:

- O badaniu: cel i metodologia
- Sytuacja branży Transport Spedycja Logistyka na polskim rynku
- Prezentacja wyników badania
 - Ocena sytuacji na rynku i wyzwania stojące przed branżą
 - Outsourcing funkcji i elastyczne formy zatrudnienia
 - Plany rekrutacyjne i związane z nimi wyzwania
 - Wynagrodzenia płacowe i pozapłacowe
- Wnioski z badania

O badaniu: cel i metodologia

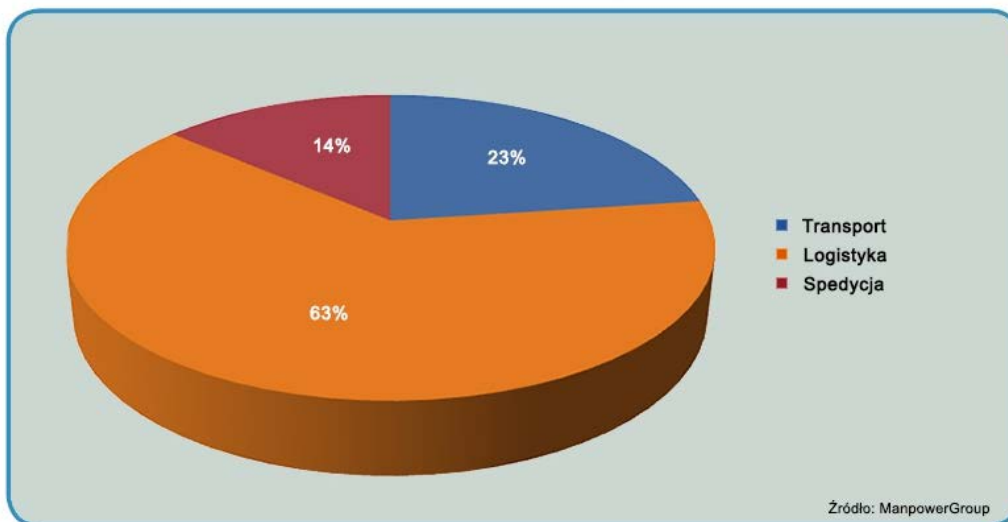
ManpowerGroup jako światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, tworzy i dostarcza wysoce skuteczne rozwiązania, które pomagają firmom i kandydatom odnieść sukces w szybko zmieniającym się świecie pracy. Firma prowadzi od wielu lat badania rynku pracy – w 1962 r. rozpoczęła publikację raportu „Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia”, od siedmiu lat przeprowadza coroczne, globalne badanie „Niedobór talentów”. Aktualnie badania ManpowerGroup prowadzone są w 42 krajach na próbie blisko 66 000 pracodawców. Celem tych działań jest lepsze poznanie świata pracy i komunikowanie trendów, które mają istotny wpływ zarówno na przedsiębiorstwa jak i na osoby szukające pracy.

ManpowerGroup od wielu lat w Polsce i na świecie wspiera firmy różnej wielkości w pozyskiwaniu najlepszych kandydatów i wdrażaniu rozwiązań HR, które pomagają firmom osiągnąć cele biznesowe i zwiększać konkurencyjność. Firma oferuje także, poprzez ManpowerGroup Solutions, usługi outsourcingu procesów i funkcji dla firm, które w poszukiwaniu innowacyjności usprawniają swoje działania. ManpowerGroup jest członkiem i założycielem Polskiego Forum HR, który zrzesza największe agencje zatrudnienia w Polsce. Związek dba o zachowanie najwyższej jakości działań agencji przy poszanowaniu norm prawnych oraz zasad etyki i odpowiedzialności w biznesie.

Raport „Trendy HR w sektorze Transport Spedycja Logistyka” ma na celu lepsze poznanie tego ważnego dla gospodarki Polski sektora. Ankieta została przeprowadzona już po raz drugi, pierwsze badanie miało miejsce w 2011 r. Celem badania było poznanie obecnej sytuacji oraz planów firm działających w branży TSL: największych wyzwań, kierunku rozwoju elastycznych form zatrudnienia, prognoz zatrudnienia w bliższej i dalszej perspektywie, kwestii niedoboru talentów.

Do udziału w internetowym badaniu ManpowerGroup zostały zaproszone osoby odpowiadające za politykę personalną a także osoby zarządzające firmami działającymi w branży TSL. Wśród ankietowanych przeważają przedstawiciele firm logistycznych (63%). Rysunek poniżej przedstawia szczegóły dot. firm, które reprezentują respondenci.

Główne obszary działania firm z sektora TSL, które wzięły udział w badaniu ManpowerGroup



Ankieta on-line zawierająca 20 pytań, została przeprowadzona w okresie: 06.09 - 28.09.2012 r. Kwestionariusz uzupełniło 22 przedstawicieli firm z branży TSL, w tym najwięksi operatorzy logistyczni. Uzyskane odpowiedzi pozwoliły na przedstawienie trendów w polityce HR w sektorze Transport Spedycja Logistyka.

Partnerem badania jest portal „Pracuj w logistyce”, który promował ankietę wśród swoich Partnerów a także przygotował część raportu prezentującą najważniejsze zagadnienia dot. sytuacji w branży Transport Spedycja Logistyka na polskim rynku.

Sytuacja branży Transport Spedycja Logistyka na polskim rynku¹

W raporcie Eurostatu z września 2012 r., Polska znalazła się w transportowej czołówce. Zajęliśmy drugie miejsce pod względem wielkości pracy przewozowej zaraz za Niemcami oraz pierwsze miejsce, jeśli chodzi o ilość pracy przewozowej wykonanej w ramach kabotażu. W zeszłym roku nasze przedsiębiorstwa zrealizowały w ruchu międzynarodowym łącznie 207 651 mln tonokilometrów (wyprzedziliśmy Hiszpanię, Francję, Włochy i Wielką Brytanię). 43 proc. tej wartości stanowiły transporty w ruchu krajowym. Biorąc pod uwagę towary przewożone w relacjach kabotażowych oraz tzw. kraje trzecie - Polska znacznie wyprzedziła wszystkie europejskie państwa i zajmuje w raporcie Eurostatu pierwsze miejsce z wynikiem 117 917 mln tonokilometrów (dla porównania hiszpańscy przewoźnicy osiągnęli nieco ponad 60 000 mln, a niemieccy niecałe 60 000 mln tonokilometrów).

¹ Opracowanie aktualnej sytuacji branży TSL: Beata Trochymiak, wydawca „Pracujwlogistyce.pl”.

Tak optymistyczne dane dotyczące sytuacji polskiego rynku transportowego niestety nie świadczą jednocześnie o tym, że nasi przewoźnicy znaleźli się w równie doskonałej sytuacji. Obecnie, w Polsce działa ok. 90 tys. firm transportowych, z czego ok. 25 tys. w transporcie międzynarodowym. Co roku, w Polsce powstaje i upada od 2 do 3 tys. małych firm transportowych. Obserwując co dzieje się na europejskim rynku frachtów i wolnych pojazdów, już od kilku miesięcy widzimy tendencję zniżkową. Podaż ładunków jest od 7 do 10 proc. niższa niż w ubiegłym roku. To odbija się na kondycji firm transportowych w całej Europie. Polscy przewoźnicy dodatkowo borykają się z wieloma problemami, które zwiększają wysokie ceny paliwa oraz różnice kursowe mające istotny wpływ na poziom cen usługi transportowej. Wydłużające się terminy regulowania należności zdecydowanie obniżają rentowność przedsiębiorstw. Dodatkowo rosnące wymagania rynku dotyczące kwalifikacji kierowców stawiają przed firmami transportowymi kolejne duże wyzwania. Kompetencje, jakość, terminowość, elastyczność to podstawowe obecnie zagadnienia, którym musi sprostać każdy zatrudniony w transporcie i spedycji. W nieznacznie lepszej sytuacji są duzi, międzynarodowi operatorzy logistyczni, opierający działalność głównie na kontraktach długoterminowych. Po letnim dołku znowu weszły w falę wzrostu, a niektóre już sygnalizują, że październik 2012 r. był najlepszym miesiącem pod względem sprzedaży usług od wielu lat. Jednakże jak zapowiadają, sytuacja nie jest na tyle dobra, aby utrzymać rentowność na obecnym poziomie, więc w najbliższym czasie można się spodziewać, że ceny usług logistycznych, zwłaszcza transportowych, będą rosły. Już teraz niektóre firmy zapowiadają kilkuprocentowe podwyżki cen z początkiem 2013 r.

Z drugiej strony pozostali gracze z rynku logistycznego upatrują w tym swojej szansy. Według Białej Księgi UE do 2030 r., 35 proc. drogowego transportu towarów należy przenieść na inne środki transportu niż ciężarówki - czyli statek i kolej. Największe polskie terminale kontenerowe z Gdyni i Gdańska, które z roku na rok zwiększają liczbę przeładunków – od dawna angażują się w projekty rozwoju, które umożliwią realizację założeń Białej Księgi. Między innymi w listopadzie jeden z gdyńskich terminali kontenerowych uruchomił pierwsze połączenie kolejowe dla transportu kontenerów z portu Gdynia do Warszawy. Dążenia do tego, aby Gdynia i Gdańsk stały się głównym centrum obsługi potoków ładunkowych na szlaku Północ-Południe Europy przyspiesza rozwój infrastruktury wokół terminali kontenerowych. W październiku 2012 r. w pobliżu portu gdańskiego rozpoczęto budowę Pomorskiego Centrum Logistycznego, a w przyszłym roku ruszy kolejna mega inwestycja w Zajączkowie Tczewskim - budowa Intermodal Container Yard, który ma być zapleczem logistyczno-dystrybucyjnym dla trójmiejskich portów.

Można więc stwierdzić, że branża logistyczna pomimo nienajlepszych wskaźników makroekonomicznych całkiem nieźle sobie radzi. To wszystko sprawia, że rynek transportowy i logistyczny potrzebuje też wykwalifikowanych pracowników, niekoniecznie z dyplomem wyższej uczelni. Wśród najbardziej poszukiwanych pracowników z pierwszego miejsca nie schodzą takie zawody jak: magazynier/operator wózka widłowego, zawodowy kierowca i spedytor. Co oznacza

też stały wzrost nowych miejsc pracy. Przedsiębiorcy coraz częściej i chętniej podejmują działania na rzecz kształcenia i przygotowania kadry. Dalsza sytuacja branży i pozycja pracodawców zależy jednak od tego, czy dotychczas utrzymywany poziom wzrostu uda się wypracować w najbliższym, 2013 roku, który ma dopiero pokazać prawdziwe oblicze kryzysu w gospodarce. Mijmy nadzieję, że w najgorszej sytuacji firmy zamrożą tylko niektóre inwestycje, ale nie będą rezygnować z tych, które już rozpoczęły, co będzie miało też bezpośrednie przełożenie na miejsca pracy i zatrudnienie.

Prezentacja wyników badania

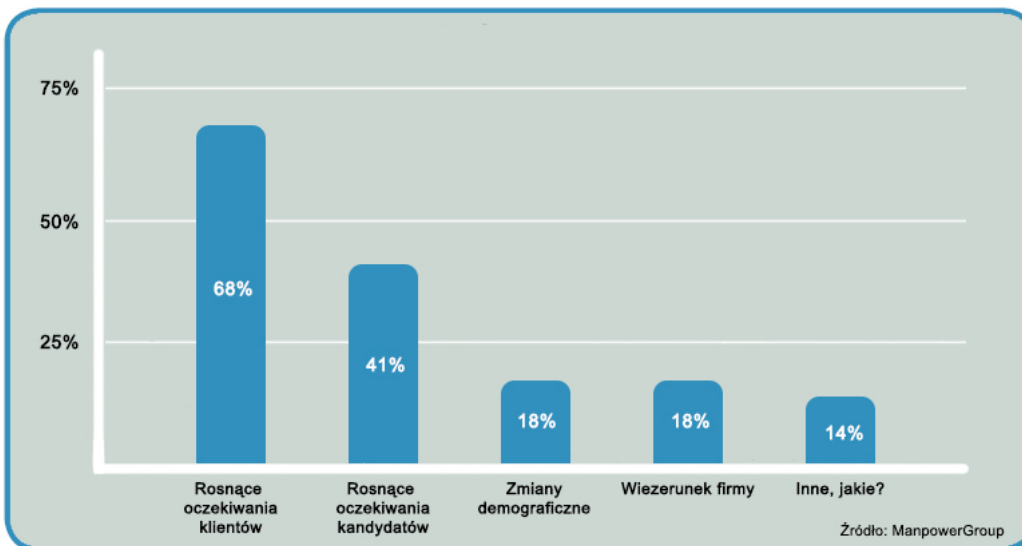
Wyniki badania ManpowerGroup „Trendy HR w sektorze Transport Spedycja Logistyka” pozwalają na poznanie obecnej sytuacji oraz długoterminowych trendów w polityce personalnej tego sektora. Przedstawiają one obraz stojących przed branżą wyzwań, a także prognoz dot. zatrudnienia. Uzyskane informacje umożliwiają nie tylko na analizę obecnej kondycji sektora TSL oraz jego planów rekrutacyjnych, to również materiał pozwalający każdej firmie na porównanie ważnych aspektów dot. zarządzania, z planami innych firm z branży. Uzyskane w badaniu odpowiedzi zostały ujęte w cztery sekcje, które przedstawiają ciekawy obraz i dostarczają cenną wiedzę zarówno osobom poruszającym się w branży jak i jej obserwatorom.

Ocena sytuacji na rynku i wyzwania stojące przed branżą

Firmy z sektora TSL odczuwają spowolnienie gospodarcze. Jest to opinia zdecydowanej większości respondentów (73%), których firmy doświadczają negatywnych skutków spowolnienia gospodarczego. W pytaniu otwartym, dotyczącym obecnej sytuacji na rynku, zdecydowana większość ankietowanych zauważa znaczne pogorszenie i ocenia aktualną koniunkturę jako słabą i niestabilną. Niewielki procent badanych dobrze ocenia aktualne warunki do prowadzenia biznesu.

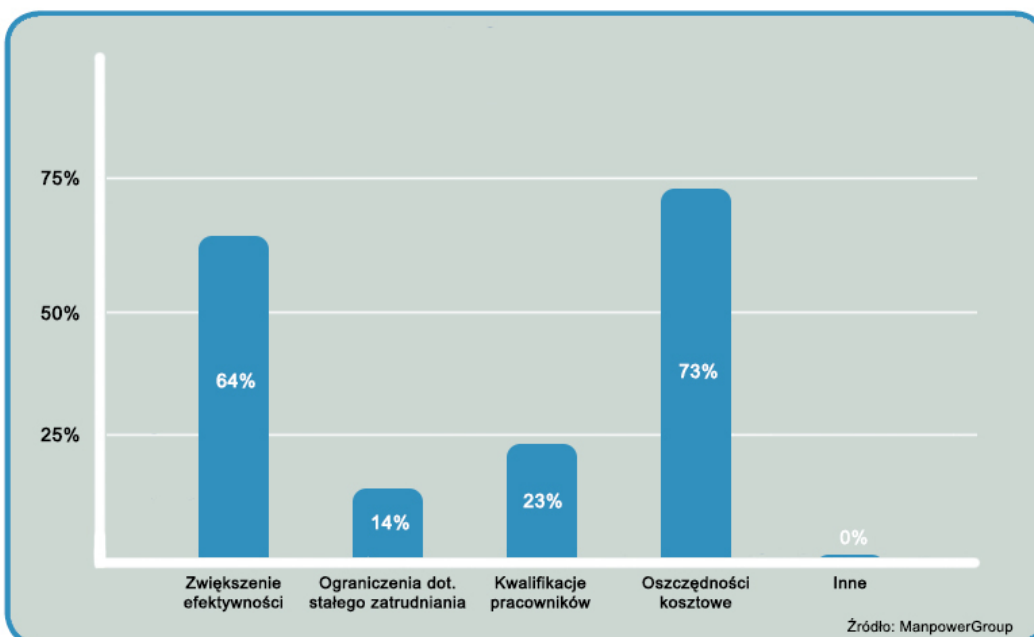
Największe wyzwanie, z którym obecnie zmagają się firmy z branży TSL to rosnące oczekiwania klientów; czynnik ten odczuwany jest przez 68% przedsiębiorców. Na drugim miejscu, z liczbą wskazań 41%, znalazły się rosnące oczekiwania kandydatów. Ważną, jednak mniej istotną kwestią, dla badanych firm okazały się zmiany demograficzne i wizerunek – oba te czynniki są wyzwaniem dla 18% ankietowanych firm.

Z jakimi wyzwaniami związanymi ze współczesnym rynkiem pracy zмага się obecnie Państwa firma?



Aby uzyskać szerszy obraz sektora, poprosiliśmy respondentów o określenie stojących przed ich firmami wyzwań wewnętrznych. Uzyskane odpowiedzi wskazują na relacje pomiędzy konkurencyjnością rynku, obecną sytuacją gospodarczą i dążeniami przedsiębiorstw. Jako najważniejsze zadania stojące przed ich firmami badani najczęściej wskazywali na potrzebę oszczędności kosztów (73%) i nacisk kładziony na zwiększenie efektywności (64%). Zdradza to chęć osiągania wysokich wyników i stanu dobrej prosperity przy jednoczesnym zachowaniu po-recesyjnej ostrożności do inwestowania środków finansowych. Na dalszych miejscach uplasowały się wyzwania dot. kwalifikacji pracowników (23%) i ograniczenia dotyczące stałego zatrudnienia (14%).

Z jakimi wyzwaniami wewnętrznymi zмага się obecnie Państwa firma?

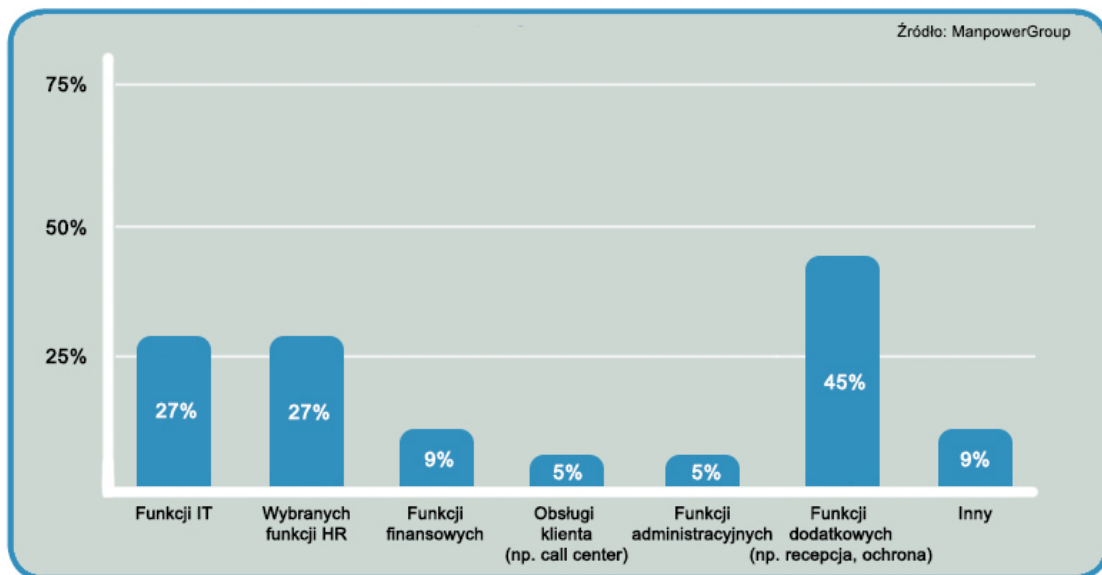


Outsourcing funkcji i elastyczne formy zatrudnienia

Współczesny świat pracy stawia przed firmami coraz większe wyzwania i aby osiągnąć sukces, przedsiębiorcy wdrażają coraz bardziej innowacyjne usługi. Strategie firm zaczynają uwzględniać rozwiązania, które jeszcze kilka lat temu nie były stosowane na świecie i w Polsce. Przykładem jest outsourcing funkcji, który według ankiety wdrożyło 50% badanych firm z branży TSL.

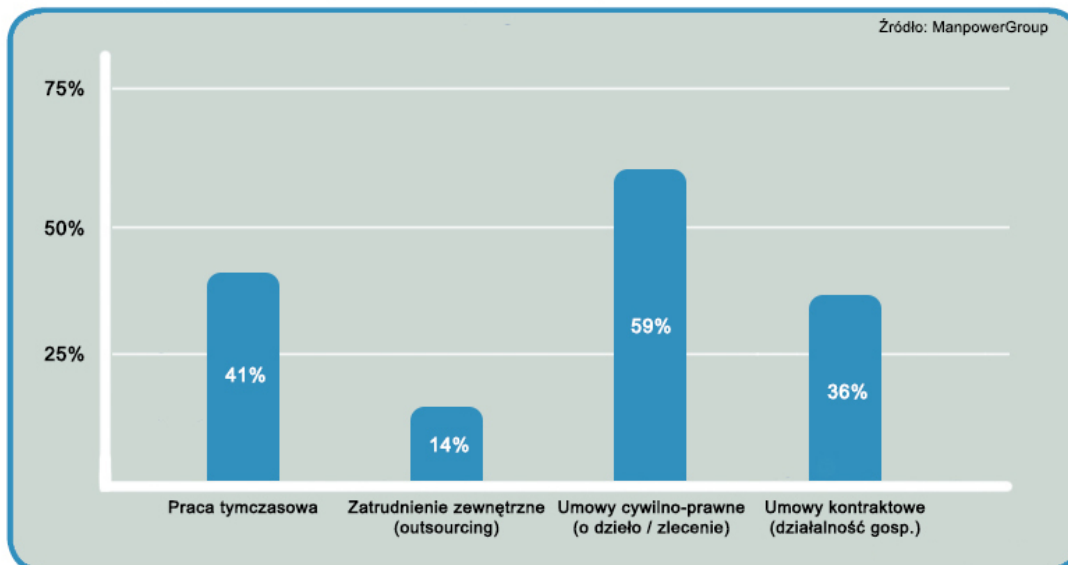
Wśród tych firm, które stosują outsourcing funkcji, prawie połowa (45%) wdrożyła outsourcing funkcji dodatkowych (np. sprzątanie, recepcja, ochrona), a co czwarta firma korzysta z outsourcingu wybranych funkcji HR i z outsourcingu IT (27% dla obu). Co dziesiąty przedsiębiorca decyduje się na outsourcing funkcji finansowych (9%).

Jaki rodzaj outsourcingu stosuje Państwa firma?



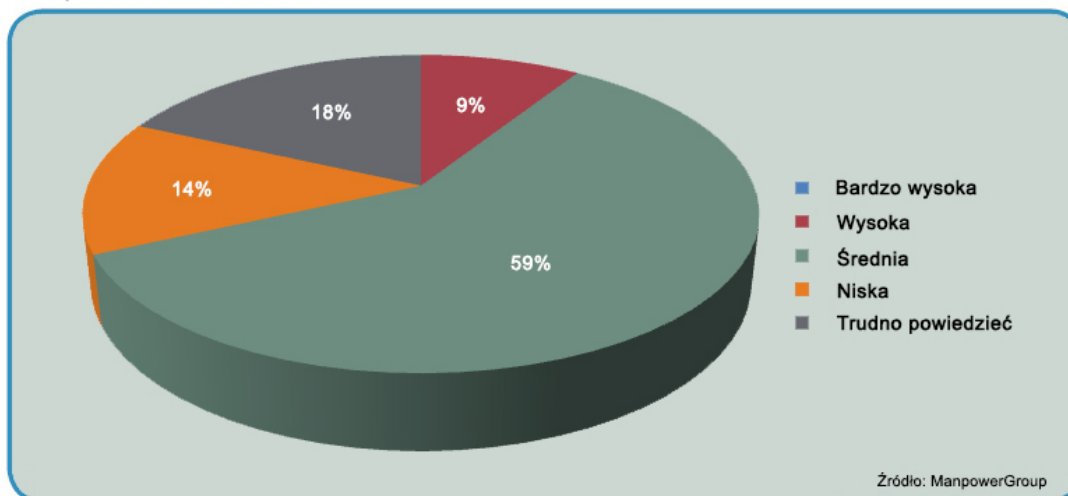
Oparty na oszczędności kosztów model biznesowy i specyfika wykonywanych zadań wpływają na rodzaj form zatrudnienia, z których korzystają przedsiębiorstwa z sektora TSL. Zdecydowana większość badanych firm korzysta z elastycznych form zatrudnienia (73%). Najczęściej stosowane są umowy cywilno-prawne, korzysta z nich 59% badanych przedsiębiorstw. Praca tymczasowa jest stosowana w 41% firm, 36% pracodawców decyduje się na umowy kontraktowe. Warto zauważyć, że w związku ze specyfiką wielu stanowisk, w tym sektorze często istotne jest zatrudnienie regulowane przepisami kodeksu pracy.

Z jakich elastycznych form zatrudnienia korzysta Państwa firma?



Ankietowane firmy uważają elastyczne formy zatrudnienia za umiarkowanie efektywne rozwiązanie. Zdecydowana większość badanych (59%) średnio oceniła skuteczność elastycznych form zatrudnienia oraz ich przełożenie na biznes. Rozwiązania są oceniane wysoko tylko przez co dziesiątą badaną firmę (9%). Co piąty ankietowany nie miał zdania na temat tych rozwiązań (18%).

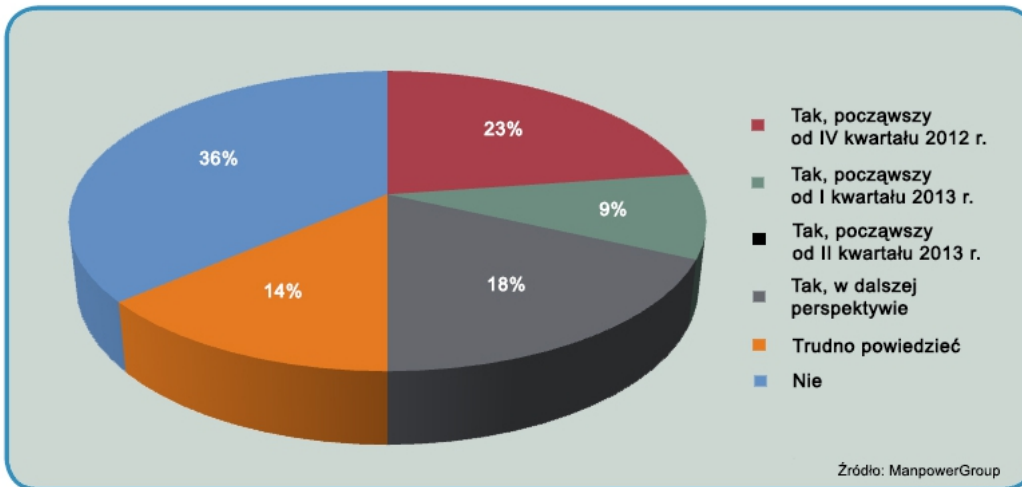
Jak oceniają Państwo skuteczność stosowanych elastycznych form zatrudnienia i ich przełożenie na biznes?



Plany rekrutacyjne i związane z nimi wyzwania

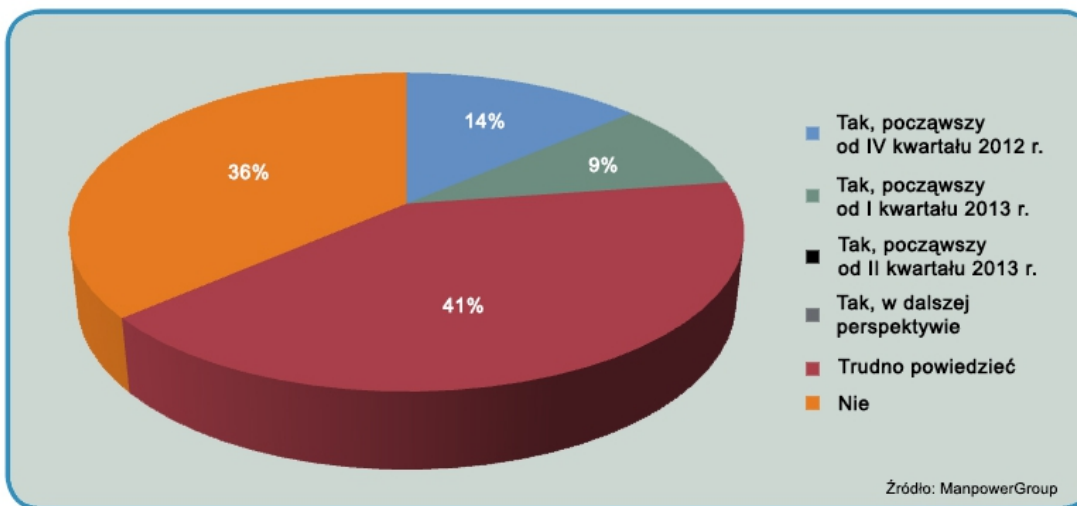
Co drugi badany przedsiębiorca zamierza zwiększyć zatrudnienie całkowite w najbliższych kwartałach lub też w dalszej perspektywie. 14% badanych firm nie potwierdza planów rekrutacyjnych na najbliższą przyszłość, co może być efektem oczekiwania na decyzje klientów. Ponad co trzecia badana firma (36%) nie będzie zwiększać zatrudnienia.

Czy Państwa firma planuje wzrost zatrudnienia całkowitego (zatrudnienie stałe i/lub elastyczne formy zatrudnienia)?



Wśród odpowiadających na pytanie dot. zmniejszenia całkowitego zatrudnienia największą grupę pracodawców stanowią ci, którzy wahają się jeszcze z decyzjami kadrowymi (41%) a następnie przedsiębiorcy, którzy nie planują zwolnień (36%). Jednak prawie co czwarta firma zadeklarowała redukcję zatrudnienia w najbliższych miesiącach (23%).

Czy Państwa firma planuje zmniejszenie zatrudnienia całkowitego (zatrudnienie stałe i/lub elastyczne formy zatrudnienia)?



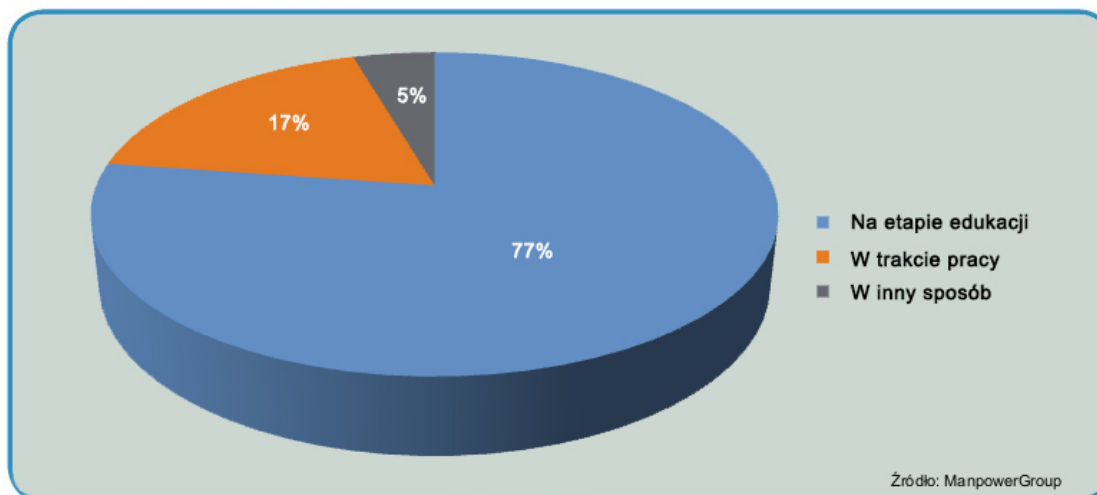
Zdecydowana większość firm z branży TSL, aż 73% badanych, ma problemy z pozyskaniem kandydatów na istotne dla działalności firmy stanowiska. Pracodawcy zostali zapytani o przyczyny tego zjawiska. Dla większości przedsiębiorców, którzy odpowiedzieli na pytanie otwarte, podstawową przyczynę odczuwanych problemów z rekrutacją pracowników stanowi brak dostępnych kandydatów z niezbędnymi uprawnieniami i kwalifikacjami oraz brak doświadczenia. Ankietowani wskazują też niewłaściwy system edukacji i brak kandydatów z potencjałem, jako

powody, które ograniczają podaż potencjalnych pracowników. Pojawiły się również deklaracje mówiące o wysokich wymaganiach finansowych osób aplikujących do firm z branży TSL.

Pośród najtrudniejszych do obsadzenia, respondenci podawali stanowiska spedytorów, kierowców, a także stanowiska kierownicze i związane ze sprzedażą. Rozwiązania tej sytuacji pracodawcy poszukują najczęściej sami. Firmy z branży TSL niezbyt często decydują się na współpracę z agencjami zatrudnienia. Najczęściej stosują elastyczne formy zatrudnienia, które nie wymagają współpracy z firmami zewnętrznymi, jak umowy cywilno-prawne i umowy kontraktowe. Zatrudnienie kandydatów z innych krajów do oddziałów w Polsce rozważa jeden na czterech ankietowanych pracodawców (27%).

Kompetencje twarde kandydatów, uprawnienia i doświadczenie, które posiadają, są czynnikiem niezwykle istotnym w branży TSL – zdaniem 77% badanych kluczowe umiejętności pracownicy zdobywają na etapie edukacji (kształcenie zawodowe, uczelnie wyższe). Tylko 17% ankietowanych zadeklarowało, że ważne na danym stanowisku umiejętności są nabywane w trakcie pracy.

W jaki sposób Państwa zdaniem kluczowe dla firmy kompetencje są nabywane przez przyszłych pracowników?

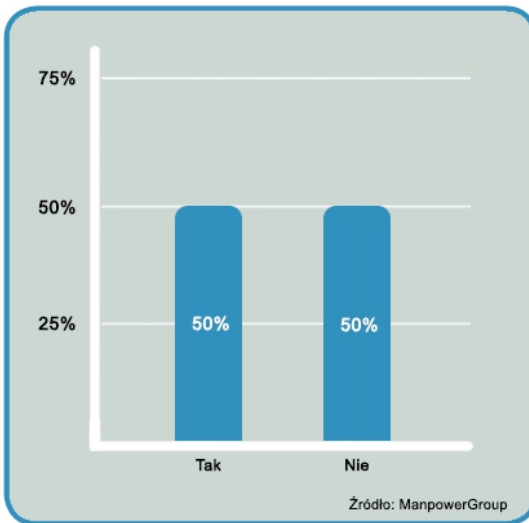


Rotacja pracowników dla większości firm nie jest dużym wyzwaniem. Prawie 6 na 10 pracodawców (59%) zadeklarowało, że nie jest to dla nich odczuwalny problem. Jednak czterech na dziesięciu ankietowanych jest innego zdania (41%).

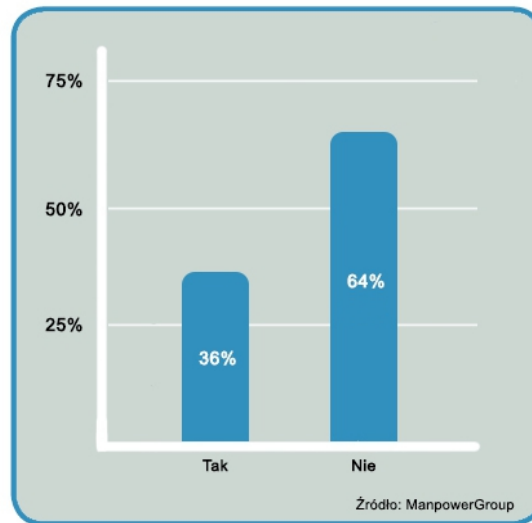
Wynagrodzenia płacowe i pozapłacowe

Czynnik płacowy odgrywa istotną rolę. Połowa badanych przedsiębiorców (50%) zwiększyła wynagrodzenia w 2012 r. Jeśli chodzi o plany pracodawców, ponad jedna trzecia respondentów (36%) zadeklarowała, że w ich firmie nastąpi wzrost pensji pracowników również najbliższych kwartałach. Zdecydowana większość firm (64%) nie planuje podwyżek w 2013 r.

Czy w 2012 r. nastąpił wzrost wynagrodzeń w Państwa firmie?

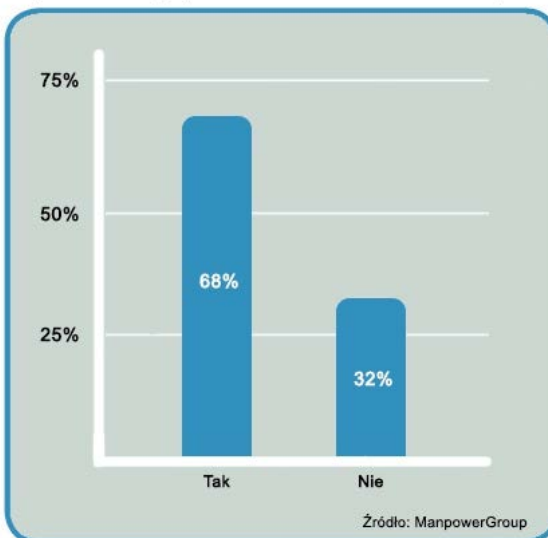


Czy planowany jest wzrost wynagrodzeń w Państwa firmie w IV kwartale 2012 r. lub w 2013 r.?

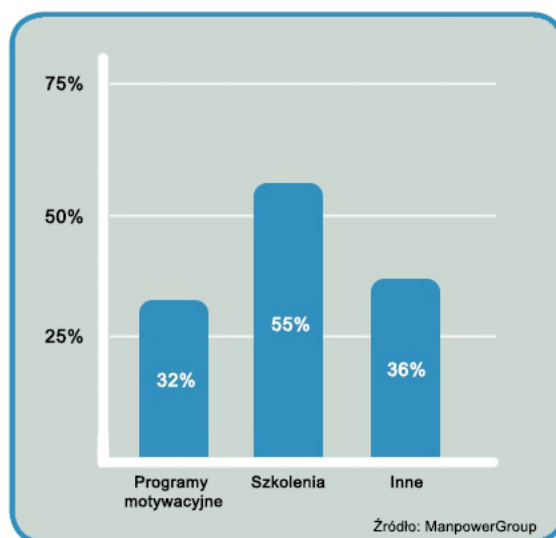


Inną formą poprawy warunków zatrudnienia są dodatkowe benefity, które oferuje większość badanych firm (68%). Przedsiębiorstwa stosują różne formy dodatków pozapłacowych. Najpopularniejszym są szkolenia, które wykorzystuje 55% firm a także różne programy motywacyjne, które funkcjonują w co trzecim badanym przedsiębiorstwie z branży TSL (32%).

Czy firma oferuje pracownikom dodatkowe benefity?



Jakie dodatkowe benefity oferuje pracownikom Państwa firma?



Motywacja pracowników to ważny czynnik dla pracodawców z sektora TSL. Większość firm chce znać poziom zadowolenia pracowników z wykonywanej pracy i z firmy, w której są zatrudnieni. Badanie satysfakcji regularnie przeprowadza większość przedsiębiorstw (59%), które wzięły udział w badaniu ManpowerGroup.

Wnioski z badania

Przeprowadzone przez ManpowerGroup badanie „Trendy HR w sektorze Transport Spedycja Logistyka” potwierdziło, że spowolnienie gospodarcze jest odczuwane przez zdecydowaną większość badanych firm. Wprawdzie widać coraz więcej pozytywnych sygnałów dot. sytuacji w branży TSL, jednak nie przekładają się one jeszcze w wystarczającym stopniu na polepszenie kondycji finansowej firm. Aby zapewnić rentowność prowadzonych działań, przedsiębiorcy coraz częściej rozważają wprowadzenie podwyżek swoich usług.

Największe wyzwania zewnętrzne, z jakimi zmagają się branża TSL, to rosnące oczekiwania klientów i kandydatów. Jest to jeden z istotnych trendów, które obserwowane są na współczesnym rynku pracy, zarówno w Polsce jak i na świecie. Jeśli chodzi o wewnętrzne trudności przedsiębiorstw, to dotyczą one przede wszystkim wyników finansowych; oszczędności kosztowe i zwiększenie efektywności to cele, które stawia sobie zdecydowana większość firm z branży TSL.

Plany rekrutacyjne w branży TSL należy uznać za dobry sygnał. Połowa badanych firm zamierza zwiększyć zatrudnienie całkowite w najbliższych kwartałach lub też w dalszej perspektywie. Wyniki są zbliżone z innym badaniem ManpowerGroup². Według „Barometru Manpower Perspektyw Zatrudnienia”, który przedstawia plany firm dot. tworzenia nowych miejsc pracy w nadchodzących kwartałach w poszczególnych branżach gospodarki, Transport/ Logistyka/ Komunikacja to sektor, w którym pracodawcy należą do jednych z najbardziej optymistycznych spośród wszystkich dziesięciu badanych branż. W ciągu 5-ciu lat prowadzenia badania w Polsce, zawsze, wśród respondentów z tego sektora gospodarki, przeważały firmy, które deklarowały tworzenie nowych etatów w nadchodzącym kwartale, nad tymi, które planowały ich redukcję.

Plany rekrutacyjne firm z sektora TSL wynikać mogą również z trudności z pozyskaniem kandydatów do pracy na kluczowe dla działalności organizacji stanowiska. Wyzwaniem dla przedsiębiorców jest pozyskanie pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, uprawnieniami a także doświadczeniem. Najtrudniej w ankietowanych firmach jest o spedytorów, kierowców, a także o osoby na stanowiskach kierowniczych i związanych ze sprzedażą. Przyczyn tych trudności respondenci upatrują w niewłaściwym systemie edukacji a także wysokich wymaganiach finansowych wielu kandydatów.

² Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie pracodawców, które ma na celu zmierzenie intencji firm dot. zwiększenia lub zmniejszenia całkowitego zatrudnienia w ich oddziale w najbliższym kwartale. Badanie ManpowerGroup jest przeprowadzane od 5-ciu lat w Polsce i od ponad 50-ciu lat na świecie. Uczestniczy w nim ponad 65 tys. pracodawców w 42 krajach, w tym 750 firm w Polsce. Ankietowani to osoby odpowiedzialne za politykę personalną w małych, średnich i dużych firmach.

Kierowcy to grupa zawodowa, której przedstawiciele w naszym kraju, niezależnie od branży, pozyskać jest trudno. W corocznym badaniu „Niedobór talentów”, które ManpowerGroup prowadzi od 2008 r., stanowisko to znajduje się zawsze w pierwszej piątce najtrudniejszych do obsadzenia w Polsce³.

Pomimo problemów w dotarciu do odpowiednich kandydatów (75% ankietowanych) a także wyzwań związanych ze zwiększeniem rentowności i efektywności, ankietowane firmy z branży TSL niezbyt często decydują się na współpracę z agencjami zatrudnienia, zarówno w kwestii rekrutacji jak i współpracy w zakresie pracy tymczasowej lub outsourcingu funkcji. W związku z wyzwaniami stojącymi przed branżą TSL, sytuacja najprawdopodobniej będzie ewoluowała i outsourcing, zarówno funkcji HR, jak i funkcji i procesów, będzie coraz częściej stosowany przez firmy z tego sektora. ManpowerGroup w Polsce już teraz obserwuje, wśród swoich klientów z branży TSL, z którymi firma współpracuje w zakresie usługi pracy tymczasowej, coraz większe zainteresowanie outsourcingiem procesów i funkcji – rozwiązaniami, które gwarantują nie tylko dostęp do kadr, ale również przekazanie zarządzania zespołem i odpowiedzialności za wyniki.

Z przeprowadzonego przez ManpowerGroup badania „Trendy HR w sektorze Transport Spedycja Logistyka”, wyłania się obraz branży o stabilnej pozycji na rynku, która jednak zmaga się z wieloma wyzwaniami współczesnego świata pracy. Odpowiedzią na wiele z nich jest zrozumienie, że to Talent jest kluczem do sukcesu w Erze Człowieka. Talenty, czyli pracownicy o kluczowych dla danej organizacji kompetencjach, są kapitałem współczesnych firm. Przedsiębiorcy, którzy jako pierwsi docenią rolę kapitału ludzkiego, odniosą przewagę konkurencyjną na dzisiejszym, szybko zmieniającym się rynku pracy.

³ „Niedobór talentów” to coroczne badanie ManpowerGroup prowadzone na próbie blisko 40 tys. respondentów w 41 krajach na świecie, w tym 750 w Polsce. Ankietowani to osoby odpowiedzialne za politykę personalną w małych, średnich i dużych firmach.



ManpowerGroup™

ManpowerGroup w Polsce

ManpowerGroup, światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, od 2001 roku wspiera swoich klientów i kandydatów w Polsce. W Polsce ManpowerGroup posiada 45 agencji i jest obecny w 28 miastach w całym kraju. Organizacja oferuje unikalne usługi dla firm i kandydatów poprzez: ManpowerGroup™ Solutions, Manpower® oraz Experis™. Usługi ManpowerGroup w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement.

ManpowerGroup dba o najwyższe standardy świadczonych usług. Firma jest członkiem-założycielem Polskiego Forum HR (wcześniej Związek Agencji Pracy Tymczasowej), którego priorytetem jest gwarancja jakości i etyki działania agencji zatrudnienia. ManpowerGroup współpracuje z organizacjami, które wpływają na rozwój biznesu: Polską Agencją Informacji i Inwestycji Zagranicznych, Związkiem Liderów Sektora Usług Biznesowych w Polsce (ABSL), Amerykańską Izbą Handlową i Francuską Izbą Przemysłowo-Handlową.

W Erze Człowieka, gdy potencjał ludzki staje się siłą napędową wzrostu gospodarczego a talent wyznacznikiem konkurencyjności firm, ManpowerGroup w Polsce i na świecie umożliwia owocną współpracę pomiędzy organizacjami i talentami, których one potrzebują aby wzmocnić swoją pozycję i zwiększyć potencjał pracowników. ManpowerGroup pomaga budować przewagę rynkową klientów i kandydatów, z którymi współpracuje, tworząc dla nich innowacyjne, efektywne rozwiązania, dzięki którym mogą oni osiągnąć więcej niż oczekiwali i odnieść sukces w zmieniającym się świecie pracy.

Więcej o ManpowerGroup w Polsce na stronie www.manpowergroup.pl.

ManpowerGroup

ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) jest światowym liderem innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy. Tworzymy i dostarczamy wysoce skuteczne rozwiązania, które pomagają klientom osiągać cele biznesowe i zwiększać konkurencyjność. Dzięki ponad 60-letniemu doświadczeniu ManpowerGroup – firma warta 22 miliardów dolarów – oferuje pracodawcom pełen wachlarz innowacyjnych rozwiązań, które podnoszą efektywność i pozwalają odnieść sukces w Erze Człowieka. Rozwiązania te są odpowiedzią na wszelkie potrzeby firm w obszarze talentów: od rekrutacji i badania kompetencji, poprzez szkolenia i zarządzanie karierą do zatrudnienia zewnętrznego, outsourcingu procesów i doradztwa personalnego.

ManpowerGroup posiada największą w branży sieć obejmującą prawie 3 800 biur w 82 krajach, dzięki której łączy globalną perspektywę z wiedzą o trendach na rynku pracy i zrozumieniem lokalnych uwarunkowań. Pozwala to każdego roku odpowiadać na potrzeby 400 000 klientów, w tym małych i średnich przedsiębiorstw ze wszystkich sektorów oraz największych światowych korporacji.

Rozumiejąc siłę ludzkiego potencjału i cele biznesowe firm ManpowerGroup skutecznie wspiera klientów i kandydatów, by osiągnęli więcej, niż wydawało się możliwe. Łącząc firmy z talentami ManpowerGroup prowadzi do rozwoju przedsiębiorstw, buduje sukces osobisty i wspiera równowagę społeczną. Te silne więzi umacniają i napędzają świat pracy. Innowacyjne rozwiązania ManpowerGroup dostarczane są przez ManpowerGroup™ Solutions, Manpower®, Experis™ oraz Right Management®.

Więcej o tym jak ManpowerGroup pomaga firmom odnieść sukces w Erze Człowieka na stronie www.manpowergroup.com.

Pracujwlogistyce.pl

Pracujwlogistyce.pl to dynamicznie rozwijający się, aktywny portal o pracy i zarządzaniu zasobami ludzkimi skierowany do sektora usług logistycznych, spedycyjnych i transportowych oraz dystrybucji i zakupów. Łączy w sobie funkcję narzędzia do zamieszczania i wyszukiwania ofert pracy oraz gazety internetowej zawierającej artykuły, porady, aktualności dotyczące rozwoju usług, kadr i kariery w branży TSL. Celem portalu jest również wspieranie pracodawców z sektora usług TSL w umacnianiu ich wizerunku, promowanie ludzi związanych z logistyką, transportem i spedycją, organizowanie spotkań na temat rynku pracy w logistyce oraz realizacja projektów rekrutacyjnych i badawczych. Więcej informacji na stronie www.pracujwlogistyce.pl