

NIEDOBÓR TALENTÓW RAPORT MANPOWERGROUP

**W POLSCE 7 NA 10 FIRM MA TRUDNOŚCI
W OBSADZANIU STANOWISK PRACOWNIKAMI
O POŻĄDANYCH KOMPETENCJACH**



ManpowerGroup®



Szanowni Państwo,

składamy dziś na Państwa ręce najnowszy raport ManpowerGroup, zatytułowany „Niedobór talentów”. Publikacja jest źródłem najnowszych danych na temat polskiego rynku pracy i prezentuje analizę dotyczącą skali niedoboru talentów w Polsce i na świecie.

Zgodnie z wynikami tegorocznego badania pozyskanie pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami jest dziś wyzwaniem dla 70% polskich przedsiębiorców. To wciąż dużo, choć wynik jest niższy o 11 punktów procentowych w porównaniu z poprzednim rokiem. Możemy zatem stwierdzić, że poziom niedoboru talentów nie tylko nie pogłębił się, co wrócił do wartości sprzed pandemii.

W raporcie prezentujemy także listę umiejętności, które najtrudniej jest pozyskać w przypadku rekrutacji nowych pracowników. Rynek pracy mierzy się aktualnie z ogromną rewolucją umiejętności za sprawą błyskawicznie postępującej digitalizacji biznesu. Pracodawcy jednak niezmiennie poszukują u kandydatów kompetencji miękkich, które są niezwykle ważne w każdej branży. Bowiem poza umiejętnościami równie istotny jest „czynnik ludzki”.

Zapraszamy do lektury raportu.

”



Tomasz Walenczak

Dyrektor generalny
ManpowerGroup w Polsce

”

PODSUMOWANIE

- ManpowerGroup opublikował najnowszy raport prezentujący skalę niedoboru talentów w Polsce i na świecie. Publikacja przedstawia dane w podziale na sektory, regiony i wielkości organizacji a także pokazuje z jakimi wyzwaniem mierzą się w firmy w ujęciu globalnym.
- W Polsce aż 70% organizacji ma trudności w obsadzaniu stanowisk pracy nowymi pracownikami o pożądanym kompetencjach. To o 11 punktów procentowych mniej, niż w 2021 roku i mniej niż wynosi średnia globalna, czyli 75%. To również pierwsza taka sytuacja w Polsce od blisko 10 lat, kiedy liczba firm mających trudności w rekrutowaniu nowych pracowników spadła.
- Największe trudności z obsadzeniem miejsc pracy nowymi pracownikami mają firmy z obszaru gastronomii & hotelarstwa (85%), bankowości & finansów (77%) oraz produkcji (75%).
- Małe i średnie przedsiębiorstwa notują największe trudności z pozyskiwaniem kandydatów o pożądanym kompetencjach – aż 74% pracodawców odczuwa niedobór kadr.
- Firmy z północnej Polski wskazują na najmniejszy problem z obsadzeniem stanowisk (35%), natomiast duży deficyt specjalistów wskazują pracodawcy centralnej (78%) oraz południowej (72%) części kraju.
- Pracodawcy stawiają także na rozwój umiejętności miękkich. Wśród najtrudniejszych do znalezienia cech kandydatów są odporność na stres i umiejętności adaptacji, rzetelność i dyscyplina oraz kreatywność.

SPIS TREŚCI

TRENDY & WYZWANIA RYNKU PRACY.....	04
NIEDOBÓR TALENÓW.....	06
TRENDY RYNKU PRACY	12
WIĘCEJ O RAPORCIE PERSPEKTYW ZATRUDNIENIA MANPOWERGROUP	21



NIEDOBÓR TALENTÓW W POLSCE:



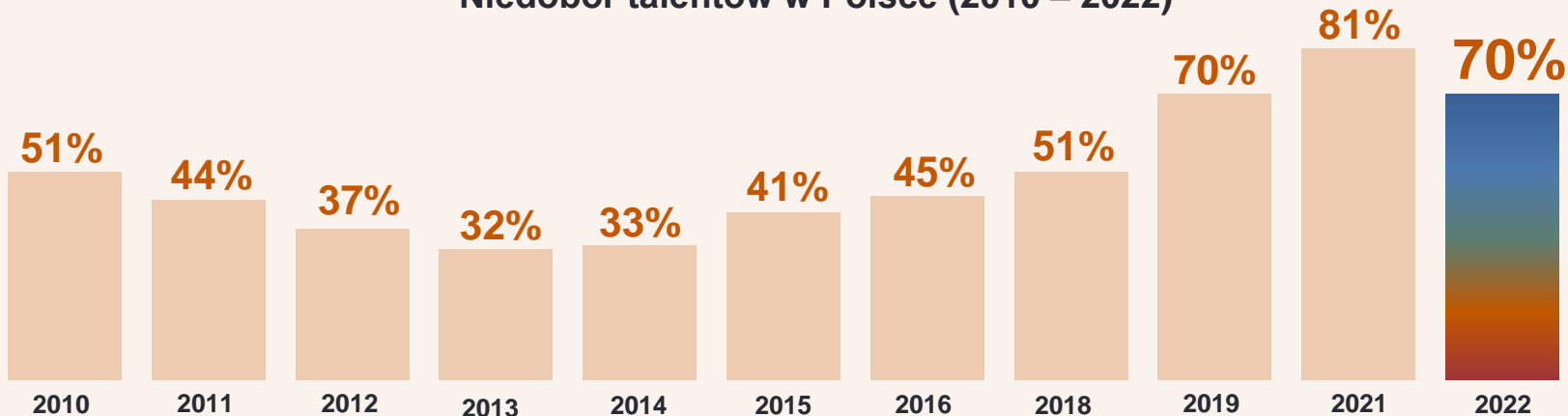
7 na 10 firm nie może obsadzić miejsc pracy nowymi pracownikami o pożądanых kompetencjach.



Niedobór talentów niższy, niż jeszcze rok temu

Choć rynek pracy znacząco ożywił się w ostatnim czasie, organizacje wciąż borykają się z niedoborem pracowników o pożądanym kompetencjach. Badanie ManpowerGroup pokazuje, że luka ta nieustannie pogłębiała się aż do zeszłego roku. Obecnie wskaźnik niedoboru talentów w Polsce jest o 11 punktów procentowych niższy, niż jeszcze rok temu.

Niedobór talentów w Polsce (2010 – 2022)

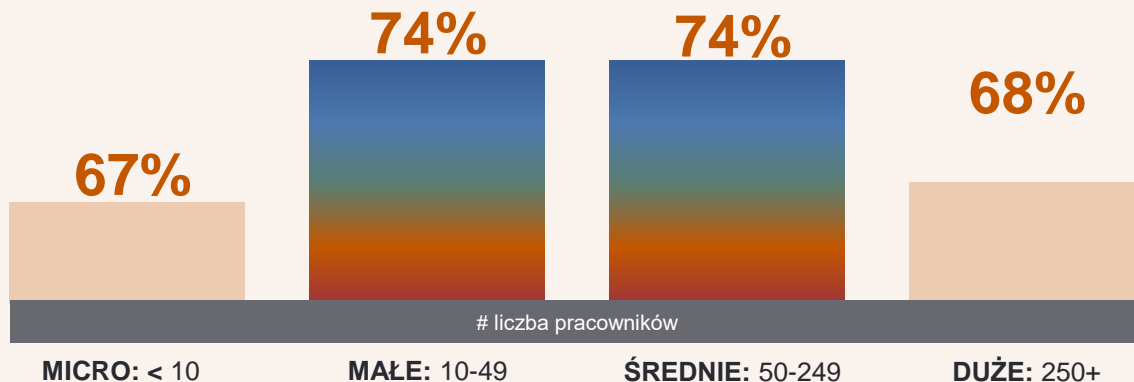


Więcej informacji na stronie [manpowergroup.com/talent-shortage](https://www.manpowergroup.com/talent-shortage)

Małe i średnie przedsiębiorstwa z największymi wyzwaniami

Z największymi wyzwaniami w zakresie niedoboru talentów zmagają się małe i średnie przedsiębiorstwa.

Trudności w obsadzeniu stanowisk według kryterium wielkości przedsiębiorstw



Więcej informacji na stronie [manpowergroup.com/talent-shortage](https://www.manpowergroup.com/talent-shortage)

Znacząco szybciej rośnie zapotrzebowanie na nowe kompetencje, niż ich podaż na rynku

Pracodawcy funkcjonują w otoczeniu dużej niepewności, ale też ogromnych niedoborów kadrowych, a liczne czynniki zewnętrzne będą jedynie zwiększały dynamikę tych zmian. Ostatnie dwa lata charakteryzowała zarówno transformacja cyfrowa, jak i umacniający się trend automatyzacji w przedsiębiorstwach produkcyjnych czy logistycznych. W efekcie znacząco szybciej rośnie zapotrzebowanie na nowe kompetencje, niż ich podaż na rynku.

Duży wpływ na rynek pracy mają także czynniki, pod wpływem których znajduje się obecnie polska gospodarka. Zakłócenia w globalnym łańcuchu dostaw, wymagają od firm jeszcze większej elastyczności, są też przyczyną decyzji o przeniesieniu jego części do Europy, w tym do Polski. To nasila zapotrzebowanie na kandydatów. Z drugiej strony mamy do czynienia z szalejącą inflacją oraz presją płacową, czy też niemal spiralą inflacyjną. Jej ryzyko jest duże przy wysokich oczekiwaniach kandydatów na rynku o tak znacznym niedoborze. Należy zwrócić też uwagę na spadek wskaźnika niedoboru talentów rok do roku, który sugeruje, że zeszły rok upłynął pod hasłem odbudowy mocy produkcyjnych po spadkach notowanych w trakcie pandemii.

Finalnie okazuje się jednak, że to globalna sytuacja gospodarcza oraz niepokojące sygnały płynące z naszej gospodarki mogą mieć niebawem bardziej negatywne przełożenie na rynek pracy, niż wszystkie, tak skrajne i istotne wydarzenia ostatnich miesięcy. Potwierdza to właśnie niezmiennie wysoki niedobór talentów.

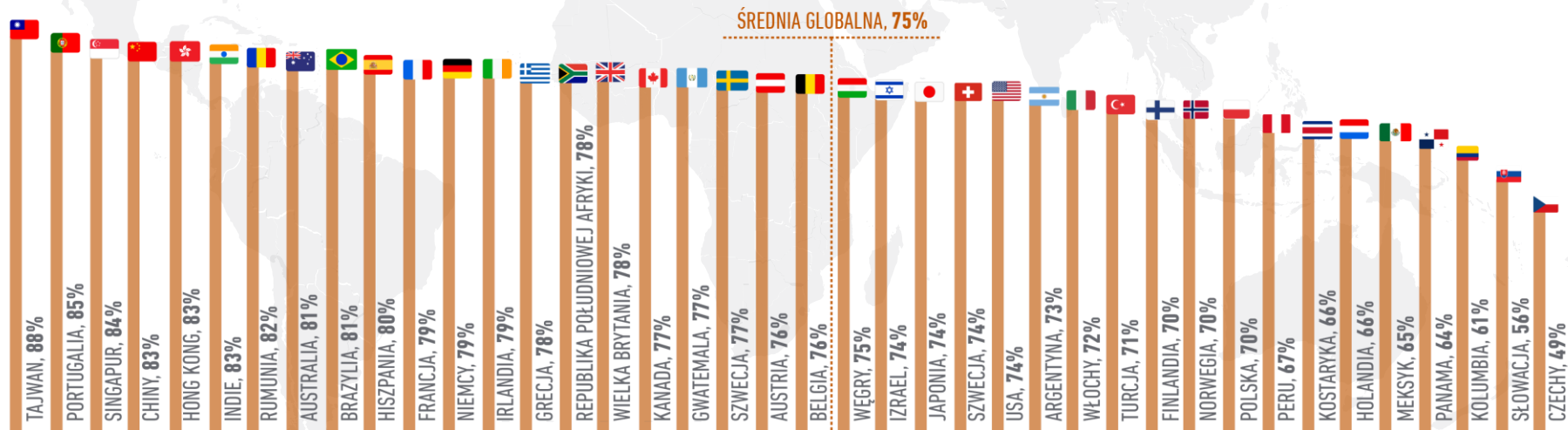


**Kamil
Sadowniczyk**

Dyrektor Manpower w Polsce

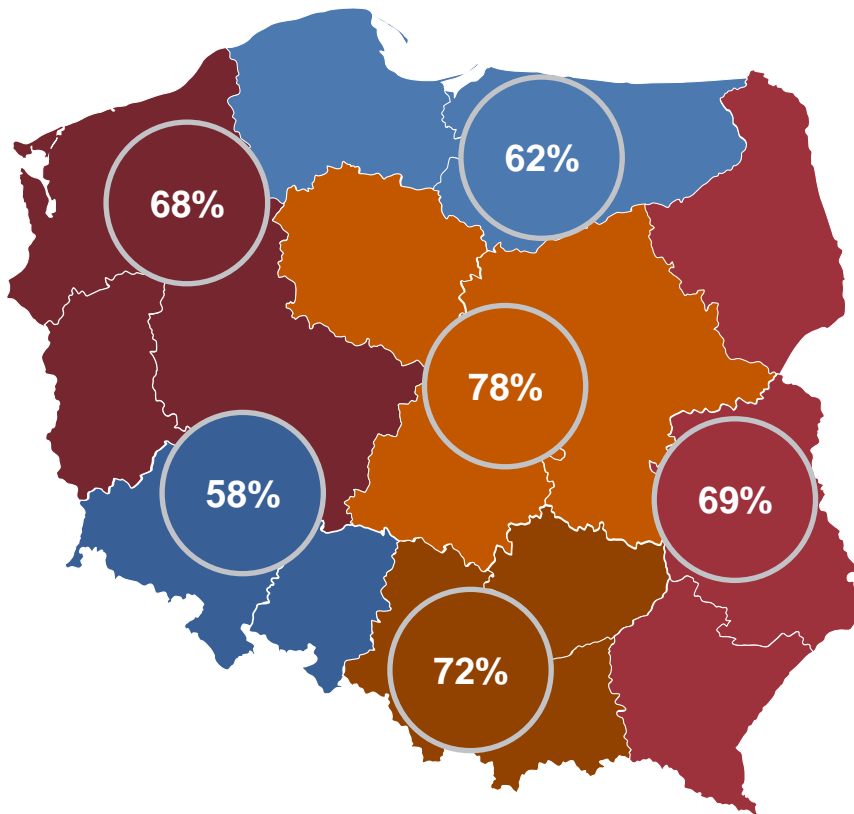
Niedobór talentów w ujęciu globalnym

Z niedoborem pracowników zmagają się cały świat. Średnia globalna wynosi 75%. Największą lukę w dostępności talentów odnotowuje Tajwan (88%), Portugalia (85%) oraz Singapur (84%). Najniższe wskazania dotyczą Czech (49%), Słowacji (56%) oraz Kolumbii (61%).



Niedobór talentów w podziale na regiony Polski

Największą trudność z zatrudnieniem pracowników o pożądanym kompetencjach deklarują organizacje z Polski **centralnej (78%)** i **południowej (72%)**. Nieco lepiej sytuacja wygląda w regionie **wschodnim (69%)** i **północno-zachodnim (68%)**. Najmniejszy niedobór talentów odczuwają pracodawcy w Polsce **północnej (62%)** i **południowo-zachodniej (58%)**.



Top 5 poszukiwanych umiejętności

Najtrudniejszymi do znalezienia wśród kandydatów umiejętnościami są umiejętności IT & analizy danych (32% firm). Na drugim miejscu znalazły się kompetencje z zakresu logistyki & operacji (29%), a następnie obsługa klienta (27%), HR (36%) oraz sprzedaż i marketing (23%).

1 IT & ANALIZA DANYCH



2 LOGISTYKA & OPERACJE



3 OBSŁUGA KLIENTA



4 HR



5 SPRZEDAŻ & MARKETING



Dobry czas dla branży IT powoduje duże zainteresowanie tym obszarem również wśród osób spoza tego rynku



Rynek pracy wykazuje ogromne zapotrzebowanie na specjalistów IT & analizy danych. Digitalizacja niemal wszystkich branż sprawia, że niedobór talentów w tym obszarze nieustannie rośnie, a wyspecjalizowani pracownicy IT nie mogą narzekać na brak atrakcyjnych ofert pracy. Doświadczeni kandydaci decydują się na udział w rekrutacjach bardzo świadomie, rozpatrując oferty i podejmując rozmowy tylko w przypadku firm oferujących rozwój i zdobywanie nowych kompetencji, ciekawe projekty z możliwością ich rotacji, a także wybór stosowanych technologii.

Równie istotne jest także odpowiednio wysokie wynagrodzenie. Obecnie stawki uległy znacznemu ujednoczeniu i nie są już tak wyraźnie zróżnicowane ze względu na lokalizację, na co miała wpływ pandemia. Dobry czas dla branży IT powoduje duże zainteresowanie tym obszarem również wśród osób spoza tego rynku. Wielu kandydatów decyduje się na zmianę dotychczasowej ścieżki zawodowej i wejście do świata IT często zupełnie modyfikując swój profil zawodowy. W momencie dużej luki kompetencyjnej w tym obszarze, można zaobserwować rosnącą otwartość na przebranżowienie również wśród potencjalnych pracodawców. Reskilling jest odpowiedzią na współczesne wyzwania rynku pracy, pozwala pozyskać zmotywowaną do dalszego rozwoju kadrę i tym samym zachować ciągłość projektową.



Justyna Mazur

**Liderka odpowiedzialna za linię
biznesową realizującą rekrutacje
stałe z obszaru IT w Experis**

Dobry czas dla branży IT powoduje duże zainteresowanie tym obszarem również wśród osób spoza tego rynku



W Polsce, w obszarze IT, mierzymy się z niedoborem talentów na poziomie minimum kilkudziesięciu tysięcy osób. Duże braki w branży IT wynikają między innymi z ciągłego rozwoju obszarów gospodarki wspieranych przez rozwiązania informatyczne. W obecnych czasach nie ma branży, która z nich nie korzysta. Rozwiązania te pozwalają na między innymi na poprawę efektywności procesów czy zarządzanie produkcją, stają się również kluczowym wyznacznikiem do osiągnięcia przewagi rynkowej. Jednak patrząc przez pryzmat ogromnych braków na rynku IT, poza wynagrodzeniem czy oferowanymi podstawowymi benefitami, konieczne są dodatkowe działania zmierzające do pozyskania nowych talentów. Ważną rolę odgrywają akademie, programy stażowe realizowane przez pracodawców. Tego typu projekty szkoleniowe pozwolą na metodyczne podnoszenie i rozwijanie kompetencji wśród pracowników. Istotna jest też współpraca organizacji z uniwersytetami oraz szkołami, w celu zapewnienia odpowiedniego kierunkowego wykształcenia absolwentów opuszczających mury uczelni.

Woja w Ukrainie ma ogromny wpływ na dostępność wykwalifikowanej kadry IT z terenów Ukrainy i Rosji. Ukraińscy specjaliści są zaangażowani w obronę swojego kraju, co całkowicie wyklucza ich z rynku pracy lub mocno ogranicza dostępność. Dodatkowo, mimo uproszczonych już od jakiegoś czasu procedur zatrudnienia w ramach programu Poland Business Harbour nie odnotowujemy wzrostu zatrudnienia wśród obywateli Rosji i Białorusi, chociaż wielu z nich sprzeciwia się wojnie i chce pracować na rzecz innych podmiotów zdalnie lub wręcz relokować się do Polski.



Konrad Gandziarski

Lider odpowiedzialny za rozwój obszaru outsourcingu usług IT w Experis

Top 5 poszukiwanych umiejętności miękkich

Choć świat nieuchronnie pędzi w kierunku digitalizacji, umiejętności miękkie są wciąż w czołówce najbardziej pożądanых cech pracowników.

1 ODPORNOŚĆ NA STRES,
UMIEJĘTNOŚĆ
ADAPTACJI



2 RZETELNOŚĆ &
DYSCYPLINA



3 KREATYWNOŚĆ



4 ANALIZA & KRYTYCZNE
MYŚLENIE



5 UMIEJĘTNOŚĆ
ROZWIĄZYWANIA
PROBLEMÓW



Rozwijanie unikatowych kompetencji miękkich powinno być priorytetem organizacji chcących utrzymać przewagę konkurencyjną

Żyjemy w czasach ogromnej dynamiki zmian, dlatego kompetencje miękkie stają się obok umiejętności twardych filarem rozwoju organizacji. Są niezwykle ważne, deficytowe i pożądaną, to kluczowy czynnik w doborze kandydatów do firm, a ich podnoszenie i rozwój powinny być istotnym elementem strategii zarządzania talentami. Są również związane z mobilnością kariery wewnątrz organizacji. Działania te w głównej mierze mają na celu ograniczenie rotacji, ale też dostosowanie pracowników do nowych i aktualnie potrzebnych ról. Pomagają również pracodawcom reagować na zmieniające się otoczenie biznesowe oraz wyzwania związane z brakiem kandydatów o odpowiednich umiejętnościach.

Kompetencje takie jak komunikatywność, kreatywność, empatyczne przywództwo, efektywne zarządzanie stresem, elastyczność oraz zdolność przyswajania i przekazywania wiedzy to cechy wykorzystywane w pracy zarówno do kierowania zespołami, ale też współpracy z nimi. Firmy uświadomiły sobie, że kluczem do sukcesu oraz dalszego rozwoju w dobie gwałtownych zmian rynkowych, geopolitycznych i pokoleniowych jest elastyczność, a także otwartość na nowe rozwiązania i chęć nieustannego uczenia się. Dlatego rozwijanie kompetencji miękkich powinno być priorytetem organizacji chcących utrzymać przewagę konkurencyjną.



**Szymon
Rudnicki**

**Dyrektor ManpowerGroup
Talent Solutions w Polsce**

TRENDY RYNKU PRACY



Niedobór talentów, oczekiwania pracodawców & cechy najbardziej pożądane wśród pracowników przez poszczególne branże w Polsce.



Firmy, które będą w stanie wsłuchać się w potrzeby pracowników z pewnością w mniejszym stopniu odczują deficyt talentów

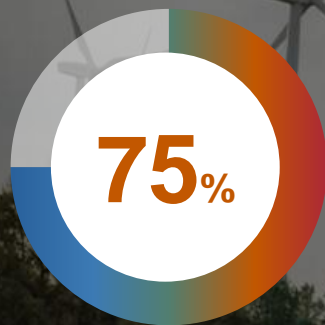
Niedobór talentów wciąż jest na dość wysokim poziomie. Dostęp do specjalistów, wykwalifikowanej kadry, jest wyzwaniem dla firm. Pracownicy dziś coraz wyraźniej wskazują obszary mające wpływ na ich zadowolenie i spełnienie zawodowe. Oczekują od pracodawców większej elastyczności, możliwości rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy o dowolnej godzinie, wyboru miejsca wykonywania obowiązków zawodowych i większej puli dni wolnych. Dla pracowników ważny jest też well-being. Firmy skupiające się na tym obszarze mogą liczyć na większe zainteresowanie kandydatów swoją ofertą. Szczególnie istotne są jednak kwestie sprawiedliwego wynagradzania czy benefitów, a także potrzeby związane z pracą w przyjaznym środowisku. Takim, w którym można liczyć na dobre relacje ze współpracownikami, wsparcie przełożonego czy możliwości rozwoju. Pracownicy coraz częściej wskazują też na kwestie zdrowia psychicznego w środowisku pracy. Temat jeszcze kilka lat temu nie był podejmowany niemal w ogóle. Dziś, w związku z otaczającymi nas wyzwaniami, staje się przedmiotem rozmów również w środowisku biznesowym, co zyskuje uznanie i poczucie, że pracodawca jest zainteresowany oraz współodpowiedzialny za kondycję zatrudnionych osób.

Firmy, które będą w stanie wsłuchać się w potrzeby pracowników i zapewnić przyjazne środowisko pracy z pewnością w mniejszym stopniu będą ten deficyt odczuwały. Będą miały bowiem szansę stworzyć zespoły zaangażowane w realizację celów firmy, współtworzące ją i pozwalające na pozostanie liderem na konkurencyjnym rynku.



**Luiza
Luranc-Jaworek**

**Dyrektor Sprzedaży
ManpowerGroup w Polsce**





pracodawców branży budowlanej mówi o trudnościach ze znalezieniem pracowników o poszukiwanych umiejętnościach

Tylko 1 na 5 pracodawców branży budowlanej nie widzi problemów z pozyskaniem nowej kadry o pożądanych kompetencjach.

Najtrudniejsi do pozyskania są specjaliści z obszaru logistyki & operacji (45%), produkcji (40%), administracji (25%), a także sprzedaży & marketingu (15%), IT & analizy danych (15%) i obsługi klienta (15%).

TOP 5 UMIĘJĘTNOŚCI MIĘKKICH POSZUKIWANYCH PRZEZ BRANŻĘ BUDOWLANĄ

- 1** UMIĘJĘTNOŚĆ ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW 
- 2** KREATYWNOSĆ 
- 3** ADAPTACJA & ODPORNOŚĆ NA STRES 
- 4** RZETELNOŚĆ & DYSCYPLINA 
- 5** PRACA ZESPOŁOWA 



64%

organizacji branży
IT & technologii zauważa
trudność w znalezieniu
pracowników
z odpowiednimi
kompetencjami

Luka talentów widoczna jest także w segmencie IT & technologii. Na brak pracowników odpowiadających pożądanemu profilowi wskazuje aż 64% badanych organizacji.

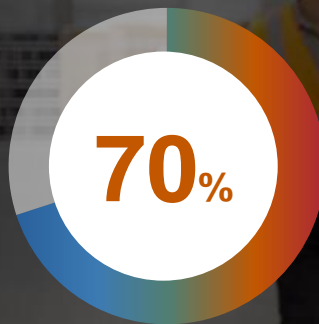
Poza brakami specjalistów stricte z obszaru IT & analizy danych (53%), organizacje wskazywały na trudności z pozyskaniem pracowników HR (32%), logistyki & operacji (32%), obsługi klienta (24%) oraz marketingu & sprzedaży (17%).

TOP 5 UMIĘJĘTNOŚCI MIĘKKICH POSZUKIWANYCH PRZEZ BRANŻĘ IT & TECHNOLOGII

- 1 PODEJMOWANIE
INICJATYW
- 2 ADAPTACJA &
ODPORNOŚĆ NA STRES
- 3 PRACA W ZESPOLE
- 4 RZETELNOŚĆ &
DYSCYPLINA
- 5 KREATYWNOŚĆ



HANDEL HURTOWY & DETALICZNY



pracodawców handlu hurtowego i detalicznego wskazuje na problem z pozyskaniem talentów



Jedynie 28% organizacji reprezentujących handel hurtowy i detaliczny nie mówi o wyzwaniach z pozyskiwaniem nowych pracowników.

Także w tym obszarze organizacje odnotowują brak wyspecjalizowanych pracowników IT & analizy danych (34%). Branża boryka się także z niedoborem osób specjalizujących się w logistyce & operacjach (32%), marketingu & sprzedaży (32%), obsłudze klienta (25%) oraz HR & administracji (22%).

TOP 5 UMIĘJĘTNOŚCI MIĘKKICH POSZUKIWANYCH PRZEZ BRANŻĘ HANDLU HURTOWEGO & DETALICZNEGO

- 1** RZETELNOŚĆ & DYSCYPLINA
- 2** KREATYWNÓŚĆ
- 3** PODEJMOWANIE INICJATYW
- 4** PRACA W ZESPOLE
- 5** ANALIZA & KRYTYCZNE MYŚLENIE



PRODUKCJA

75%

pracodawców z branży
produkcyjnej zmaga się z
niedoborem talentów

1 na 4 firmy z obszaru produkcji przemysłowej znajduje talenty odpowiadające profilowi organizacji.

Pracodawcy najczęściej wskazują na niedobór pracowników produkcyjnych (45%). Równie wysoko wśród poszukiwanych specjalistów znajdują się osoby zajmujące się IT & analizą danych (33%), operacjami & logistyką (25%), HR (23%), sprzedażą & marketingiem (20%).

TOP 5 UMIĘJĘTNOŚCI MIĘKKICH POSZUKIWANYCH PRZEZ BRANŻĘ PRODUKCYJNĄ

- 1** UMIĘJĘTNOŚĆ ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW 
- 2** ANALIZA & KRYTYCZNE MYŚLENIE 
- 3** RZETELNOŚĆ & DYSCYPLINA 
- 4** ADAPTACJA & ODPORNOŚĆ NA STRES 
- 5** PRACA W ZESPOLE 



GASTRONOMIA & HOTELARSTWO

85%

organizacji branży
gastronomicznej i
hotelarskiej wskazuje
na niedobór talentów

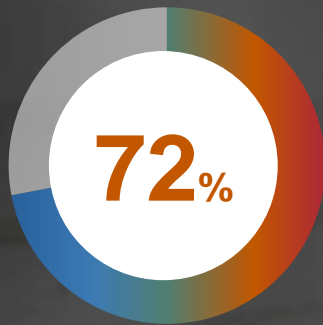
Zdecydowana większość organizacji z branży gastronomii & hotelarstwa odnotowuje znaczne trudności w pozyskiwaniu talentów. Pracodawcy odczuwają największy deficyt specjalistów obsługi klienta – ten obszar wskazało 50% badanych. Potrzeba także specjalistów IT & analizy danych (30%), pracowników logistyki & operacji (25%), HR (25%) oraz sprzedaży & marketingu (25%).

TOP 5 UMIĘTNOŚCI MIĘKKICH POSZUKIWANYCH PRZEZ BRANŻĘ GASTRONOMII & HOTELARSTWA

- 1** KREATYWNOŚĆ
- 2** RZETELNOŚĆ I & DYSCYPLINA
- 3** PODEJMOWANIE INICJATYW
- 4** ANALIZA & KRYTYCZNE MYŚLENIE
- 5** UMIĘTNOŚĆ ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW



EDUKACJA, ZDROWIE & ADMINISTRACJA PUBLICZNA



pracodawców z obszaru edukacji, zdrowia & administracji publicznej boryka się z niedoborem talentów



Tylko 1 na 4 firmy nie wskazuje na trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników o pożądanym kompetencjach.

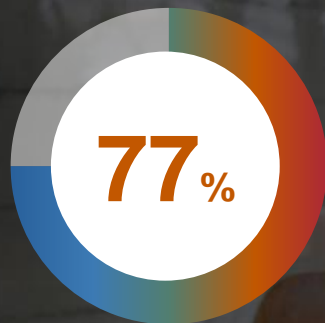
Najtrudniejszymi do zrecrutowania specjalistami w tej branży są pracownicy IT & analizy danych (34%) oraz obsługi klienta (32%). Organizacje odnotowują także braki osób zajmujących się administracją (29%), HR (26%), a także logistyką & operacjami (18%).

TOP 5 UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH POSZUKIWANYCH PRZEZ BRANŻĘ EDUKACJI, ZDROWIA & ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ

- 1** UMIEJĘTNOŚĆ ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW 
- 2** ADAPTACJA & ODPORNOŚĆ NA STRES 
- 3** KREATYWNOSĆ 
- 4** ANALIZA & KRYTYCZNE MYŚLENIE 
- 5** PRACA W ZESPOLE 



BANKOWOŚĆ & FINANSE



firm obszaru bankowość, finanse, ubezpieczenia i nieruchomości odczuwa deficyt talentów



Znaczna część sektora mierzy się z problemem niedoboru pożądanych pracowników. Tylko jeden na pięciu pracodawców znajduje poszukiwanego specjalistę.

Także branża bankowości i finansów zmagają się z niedoborem specjalistów IT & analizy danych, o czym mówi 43% pracodawców. Organizacje borykają się także z brakiem talentów w obsłudze klienta (38%), administracji (36%), logistyce & operacjach (32%) oraz HR (30%).

TOP 5 UMIĘJĘTNOŚCI MIĘKKKICH POSZUKIWANYCH PRZEZ BRANŻĘ BANKOWOŚCI & FINANSÓW

- 1** ADAPTACJA I & ODPORNOŚĆ NA STRES
- 2** ANALIZA & KRYTYCZNE MYŚLENIE
- 3** UMIĘJĘTNOŚĆ ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW
- 4** KREATYWNOŚĆ
- 5** PODEJMOWANIE INICJATYW



**WIĘCEJ
O RAPORCIE
MANPOWERGROUP**

O raporcie Niedobór Talentów ManpowerGroup

Celem badania jest poznanie skali trudności, z jakimi mierzą się organizacje w Polsce i na świecie, w pozyskiwaniu pracowników o pożądanym kompetencjach. W badaniu wspieranym przez firmę Reputation Leaders udział wzięło ponad 40,000 pracowników z 40 krajów. Ankietowani to osoby między 18 a 79 rokiem życia. Respondenci pracują w czterech różnych kategoriach przedsiębiorstw, na różnych szczeblach stanowisk: od stanowisk asystenckich, przez specjalistów, po menadżerów wyższego szczebla i członków zarządu.

Materiały poddane analizie zostały zebrane od 1 do 29 kwietnia 2022.

Metodyka badania

Ankietowani są członkami platform online, korzystających z metody double opt-in i są zachęceni do wypełnienia ankiety.

Wielkość organizacji i sektorów są standaryzowane we wszystkich krajach, w celu umożliwienia porównań międzynarodowych.



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions®
ManpowerGroup

Więcej na stronie www.manpowergroup.com