

Trudny rynek dla pracodawców – czy to jest sytuacja bez wyjścia?

18 października 2023

Bartłomiej Piwnicki

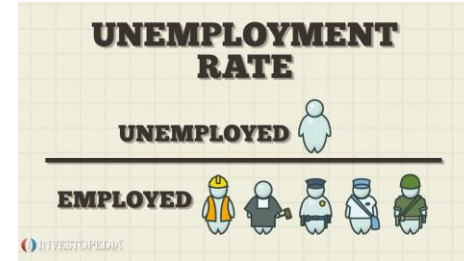


Agenda spotkania

- ✓ Co się dzieje na rynku pracy w Polsce?
- ✓ Walka pokoleń – „Ygreki” i „Zetki” rządzą?
- ✓ Srebrne tsunami – cóż to jest?
- ✓ Czy imigracja pomogła polskiemu rynkowi pracy?
- ✓ Dlaczego rekrutacja kandydatów jest teraz tak trudna?
- ✓ Czy należy się bać kandydatów spoza branży?
- ✓ Załamać ręce czy skorzystać z programu „Świeża Krew”?

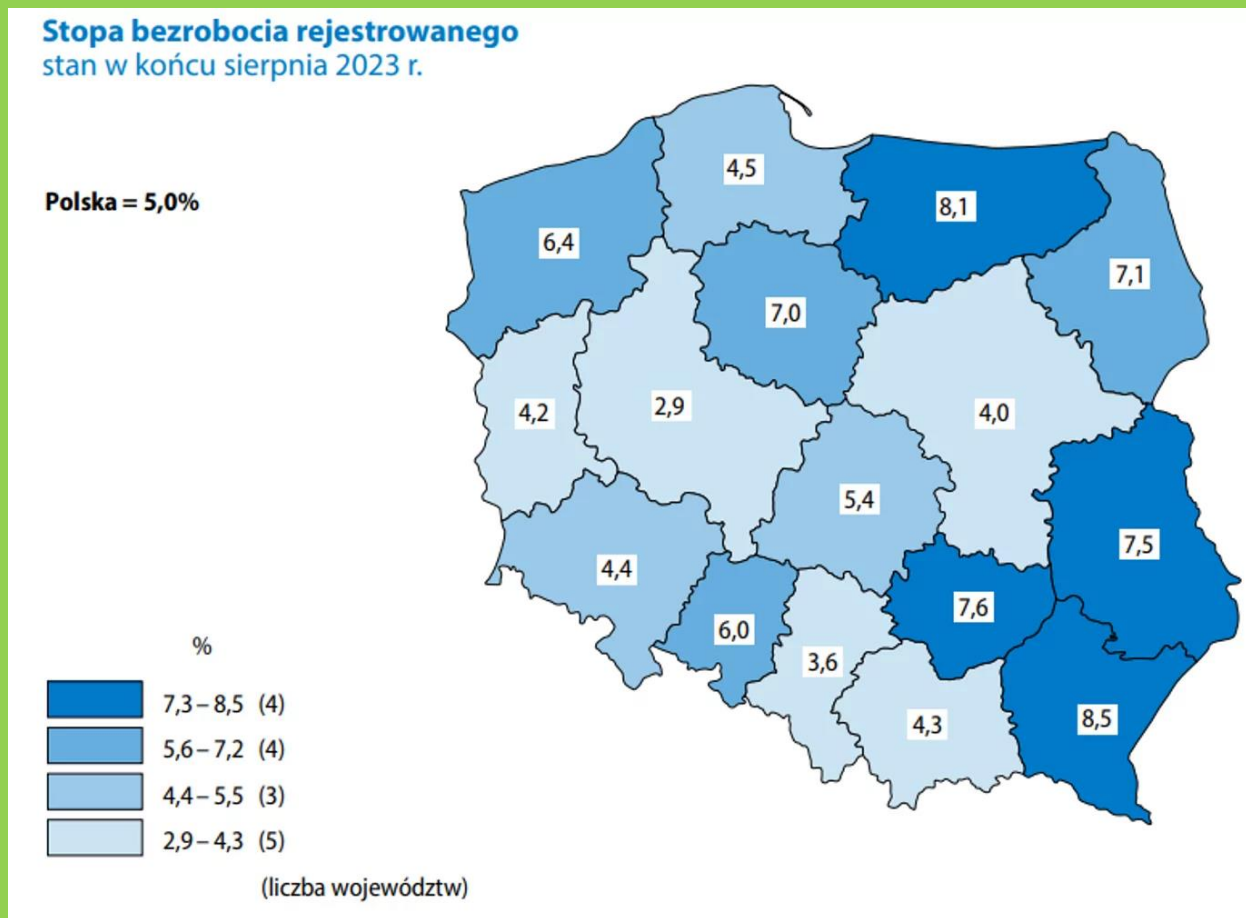


Co się dzieje na rynku pracy w Polsce?



- ✓ Bezrobocie w Polsce na koniec sierpnia wyniosło 5 proc (wg Eurostatu 2,8%)
 - Trzeci miesiąc z rzędu
 - Po wrześniu jesteśmy trzecim rynkiem w UE z najniższym bezrobociem po Czechach (2,7%) i Malcie (2,5%)
- ✓ W urzędach pracy zarejestrowanych było 782,5 tys. bezrobotnych
 - Choć stopa bezrobocia się nie zmieniła, w miesiąc przybyło około 100 osób bez pracy
- ✓ W porównaniu z sierpniem 2022 r. z rejestrów ubyło 24,4 tys. bezrobotnych
- ✓ Stopa bezrobocia w województwach kształtowała się w granicach od 2,9 proc. w wielkopolskim do 8,5 proc. w podkarpackim

Stopa bezrobocia



Rekordziści stopy bezrobocia

Najmniej

- ✓ Poznań 1,0% - 3,8 tys.
- ✓ Warszawa 1,3% - 18,9 tys.
- ✓ Wrocław 1,5% - 6,3 tys.
- ✓ Kraków 2,0% - 10,4 tys.
- ✓ Katowice 2,0% - 7,4 tys.
- ✓ Trójmiasto 2,2% - 8,7 tys.
- ✓ Bydgoszcz-Toruń 3,1% - 10,4 tys.

Najwięcej (powyżej 10%)

- ✓ Radom 12,6% - 26,5 tys.
- ✓ Przemyśl 11,6% - 14,3 tys.
- ✓ Włocławek 11,4% - 13,4 tys.
- ✓ Ełk 10,3% - 8,5 tys.
- ✓ Krosno 10,2% - 16,5 tys.

Koniec

20,7%

Tyle wynosiło bezrobocie w 2003 r.



Walka pokoleń – „Ygreki” i „Zetki” rządzą?



*The only time a lazy man ever succeeds
is when he tries to do nothing.*

--EVAN ESAR



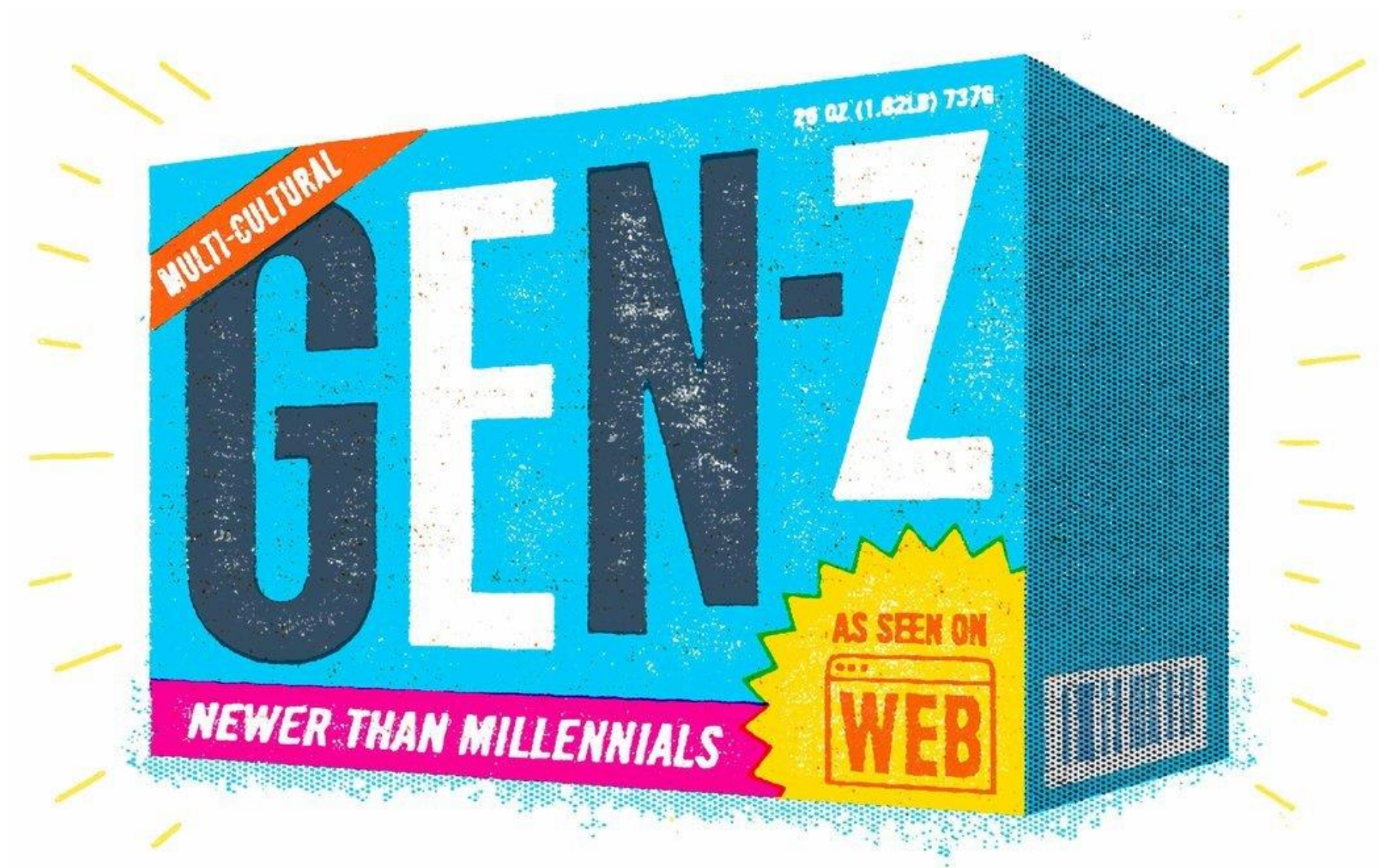
Brak rąk do pracy utrudnia funkcjonowanie przedsiębiorstw, ale brak chęci do pracy często wręcz uniemożliwia ich normalne działanie



Pokolenie „Y” lubi swobodę

- ✓ Pokolenie „Y” urodziło się w końcu lat 80tych
- ✓ „Ygreki” cenią sobie swobodę zarówno komunikacji jak po prostu bycia
- ✓ Nie uznają sztywnych ram czy też hierarchii
- ✓ Pokolenie już mocno cyfrowe
- ✓ Duże wyzwania dla doświadczonych menadżerów personalnych
- ✓ „Ygrek” bez skrupowania proponuje przełożonemu przejście na „ty” i zaprosi na piwo w celu lepszego poznania się

i



Pokolenie „Z”, czyli Zagrożenie Zombie

ZOMBIE APOCALYPSE

WHAT WE THINK IT LOOKS LIKE:



WHAT IT REALLY LOOKS LIKE:



Pokolenie „Z”, a raczej „C” od „Connected”

- Nie pamiętają transformacji ustrojowych, hiperinflacji czy też telefonów z tarczą
- Dla nich Polska od zawsze była w Unii Europejskiej i w NATO
- Telefony są po to, by się komunikować ze światem, ale za pomocą wiadomości tekstowych i nagrywania wiadomości głosowych
- Uczyli się życia wpatrzeni w swoje iPady i smartfony
- Ich rodzice to w przeważającej części pokolenie "baby boomers", czyli urodzeni w końcówce lat 60tych oraz w latach 70tych
- Pokolenie "Z" dostało kapitalizm na tacy
- Dzięki pełnemu dostępowi do całego świata mają świadomość jak wygląda życie w innych krajach.
- Naśladują stylu życia rówieśników z bardziej rozwiniętych rynków z już okrzepniętym kapitalizmem
- Mają bardzo jasno określone cele życiowe i starają się za wszelką cenę do nich dążyć
- Reagują bardzo szybko, ale też niezwykle konsekwentnie i w sposób dość oschły
- Są niezwykle szczerzy i prawdomówni – asertywność na poziomie 100/100
- Dla „Zetek” niezwykle istotny jest czas dla siebie oraz możliwość szybkiego dostępu do wszystkiego
- Dzięki dojrzywaniu z dostępem do licznych kanałów komunikacji pokolenie "Z" jest wielozadaniowe
- „Zetki” nie są przywiązane do firmy tylko dlatego, że jest to światowa marka
- Stale szukają nowych wyzwań oraz chcą poznawać nowe obszary
- Zajęcia obarczone dużą dozą rutyny będą obchodzić z daleka



Generation C



Srebrne tsunami jest faktem

- ✓ Problem starzenia się społeczeństwa nie dotyczy jedynie Polski, ale większości krajów europejskich
- ✓ Na rynku brak jest dedykowanych programów dla firm czy też szkoleń dla menadżerów jak się zachować w sytuacji zatrudnienia osób będących w wieku emerytalnym
- ✓ Dopiero powstają takie inicjatywy w odpowiedzi na coraz więcej sygnałów z rynku i konieczność przygotowania się do nowej sytuacji.
- ✓ Zastąpienie młodego pracownika osobą dojrzałą będzie wymagać zarówno od rekruterów jak i menadżerów przełamania niechęci do zatrudnienia do zespołu „siwej głowy”.
- ✓ Samo szukanie pracowników, którzy dzisiaj oscylują wokół 60 lat, jest zupełnie inne niż młodych
 - Nie można opierać na standardowych kanałach społecznościowych, a należy wejść do ich świata i komunikować się tak jak to pokolenie jest przyzwyczajone

Czy osoby 60+ mogą nam uratować
organizację przed zadyszką kadrową?



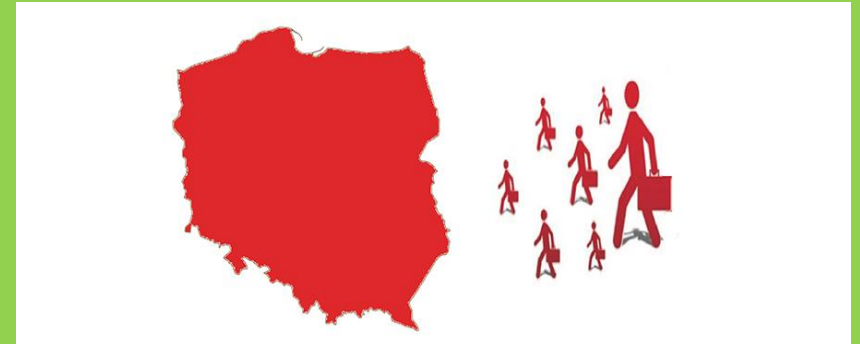
Nie należy się obawiać osób 60+



- ✓ Po pierwsze - osoby starsze mogą stanowić bardzo atrakcyjną wartość dodaną dla firmy
 - Wieloletnie doświadczenie
 - Rozwinięte kompetencje relacyjne
 - Spokój, opanowanie, refleksja
- ✓ Po drugie - pracownik starszy wiekiem nie jest i nie będzie zagrożeniem dla osób młodszych, które wiedzą, że są kompetentne, inteligentne, znając swoją wartość i cenią rady osób bardziej doświadczonych
- ✓ Po trzecie – srebrne głowy mogą się uzupełniać z młodszym pokoleniem

Czy imigracja pomogła polskiemu rynkowi pracy?

- ✓ Polski rynek pracy jest bardzo płytki
- ✓ Ubywa rąk do pracy na poziomie 100 tys. osób rocznie
- ✓ Bez imigracji kilka sektorów gospodarki by upadło lub przeżywało poważne problemy
 - Usługi
 - Transport
 - Budowlanka
 - I wiele wiele innych
- ✓ Według ostatnich szacunków we Wrocławiu populacja Ukraińców osiągnęła 23%!
 - Jak by wyglądała sytuacja w tym mieście bez tej siły roboczej?



Dlaczego rekrutacja kandydatów jest teraz tak trudna?

- ✓ Po wielu latach rynku pracodawcy de facto sześć lat temu weszliśmy w rynek kandydata i trwamy w nim
- ✓ Brakuje Polaków chętnych do pracy
 - A ci chętni oczekują góry złota
- ✓ Chętni przechodzą do nowego pracodawcy, aby po chwili być wyciągniętym przez firmę płacącą jeszcze więcej
- ✓ Młode pokolenie jest trudne do zarządzania



Czy w branży dealerskiej jest inaczej?

✓ Stały niedobór wiarygodnych sprzedawców

- Coraz wyższe wymagania finansowe
- Wyniki sprzedaży dalekie od oczekiwań



✓ Rotacja na poziomach menadżerskich utrudnia skuteczne planowanie strategii rozwoju

- Kasa kasa kasa

✓ Braki kadrowe w serwisach obniżają przychody dealerów

- Mechanik poszukiwany w każdej ilości!

✓ Bardzo dużo czasu menadżerowie poświęcają na rekrutację pracowników

- Lepiej go wykorzystać na rozwój biznesu

Czy należy się bać kandydatów spoza branży?



Inni się nie boją i zatrudniają.

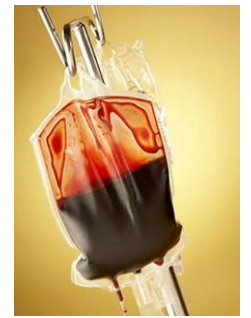
- ✓ W USA od wielu lat dealerzy zatrudniają do sprzedaży kandydatów spoza branży
 - Osiągają lepsze wyniki i zmniejszyli rotację
- ✓ W Europie Zachodniej coraz częściej dealerzy sięgają po specjalistów z innych branż
 - Społeczeństwo się starzeje
- ✓ Konsolidacja rynku prowadzi do coraz większych wyzwań dla dealerów
 - Jeśli dealer ma się rozwijać to nie może działać tylko utartymi ścieżkami

Jakie korzyści niosą kandydaci spoza branży?

- ✓ Niestandardowe pomysły
- ✓ Nowatorskie podejście do zadań
- ✓ Znajomość nowych rozwiązań oraz procedur
- ✓ Spojrzenie „z boku”
- ✓ Zdobywanie najlepszych doświadczeń z innych branż i wdrożenie ich niższym kosztem do organizacji
- ✓ A przede wszystkim pozyskanie pracownika, który dłużej zostanie w organizacji



Nie ma sensu się bać, tylko trzeba skorzystać z programu „Świeża Krew”!



- ✓ ŚWIEŻA KREW to wspólny projekt rekrutacyjny Miesięcznika „Dealer” i firmy UBP Consulting mający na celu pozyskiwanie pracowników z innych branż do stacji dealerskich w całej Polsce
- ✓ W tym projekcie naszym celem jest znalezienie pracowników jedynie spoza branży dealerskiej, ŚWIEŻEJ KRWI
- ✓ UBP Consulting to firma specjalizująca się w rekrutacji specjalistów oraz menadżerów w branży motoryzacyjnej, ale także w innych licznych branżach



Jak działa program „Świeża Krew”?

- ✓ Rekrutujemy spoza branży. Nie uczestniczymy w zjawisku „podbierania” sobie pracowników przez dealerów
- ✓ Proponujemy kandydatów bez złych nawyków nabytych u poprzednich dealerów
- ✓ Minimalizujemy czas zaangażowania w rekrutację osób zatrudnionych w Twojej firmie (dyrektora zarządzającego, kierowników działów)
- ✓ Wskazujemy gotowych kandydatów, nie zasypujemy Cię dużą liczbą CV wątpliwej jakości
- ✓ Dajemy Ci gwarancję (jeśli wybrany kandydat się nie sprawdzi, bezpłatnie powtórzymy proces rekrutacji)
- ✓ Po miesiącu masz nowych pracowników (dwa tygodnie dla nas na znalezienie kandydatów, dwa tygodnie dla Ciebie – na spotkania z wybranymi osobami)



Dealer świeża krew

Czy są pytania?

ubp | consulting



Bardzo dziękuję za uwagę
i zapraszam do kontaktu

Telefon: 603 910 920

Mail: bartek@ubpconsulting.pl



Dealer świeża krew