



Dealer świeża krew

Aktualny stan dealerskiego rynku rekrutacji pracowników 5 GŁÓWNYCH WNIOSKÓW po roku funkcjonowania programu „Świeża Krew”

PROGRAM „ŚWIEŻA KREW”

PIERWSZY ROK DOŚWIADCZEŃ



PROGRAM „ŚWIEŻA KREW”

1

GENEZA: permanentne braki kadrowe w firmach dealerskich, zwłaszcza w zakresie specjalistów i zawodów technicznych. Podobne modele programów w USA i Europie Zach.

2

PROGRAM: uruchomiony w październiku 2023 przez UBP Consulting i Miesięcznik Dealer

3

CEL: wsparcie branży dealerskiej w pozyskiwaniu **pracowników spoza branży**. Mniej roszczeniowych, o świeżym spojrzeniu (**case: BDC**).

SILVER TSUNAMI



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



Dealer świeża krew

Jak działa program „Świeża Krew”?

- ✓ **Rekrutacja tylko spoza branży.** Żadnego „podbierania” sobie pracowników przez dealerów
- ✓ **Kandydaci bez złej rutyny** i nawyków nabytych u poprzednich dealerów
- ✓ **Minimalizacja czasu zaangażowania w rekrutację** osób zatrudnionych w Państwa firmie (dyrektora zarządzającego, kierowników działów)
- ✓ Czas spędzony przez kierownika na rekrutacji na 1 stanowisko **to > 20 rbh**



Dealer świeża krew

Jak działa program „Świeża Krew”?

- ✓ **Selekcja gotowych kandydatów spoza branży**, bez stosu CV wątpliwej jakości
- ✓ **Gwarancja** (jeśli wybrany kandydat się nie sprawdzi, bezpłatnie powtórzenie procesu rekrutacji)
- ✓ **Szybkość. Zwykle po miesiącu** jest nowy pracownik (dwa tygodnie na znalezienie kandydatów, dwa tygodnie dla Dealera – na spotkania z wybranymi osobami)



Dealer świeża krew

Pierwsze efekty. Pierwsze wnioski

- ✓ **Dealerzy w większości przypadków potraktowali program w sposób lekceważący:**
 - ✓ Głównie brak wiary w efektywność kandydatów spoza branży dealerskiej.
 - ✓ Ale podstawową bariera okazała się jednak niechęć do prowadzenia bardziej złożonego procesu wdrożenia takiego pracownika w firmie.
- ✓ **Najlepiej odebrali program dealerzy Toyoty, którzy uwierzyli, że można jednak pozyskać mocne talenty poza branżą. Dlaczego?**
- ✓ **Program najlepiej przyjął się na stanowiskach średniego i wyższego szczebla.**
 - ✓ 7 dyrektorów zarządzających
 - ✓ 8 dyrektorów/kierowników sprzedaży
 - ✓ 4 kierowników serwisu (mechaniczny i blach.-lak.)

TYLKO WE WŁASNYM SOSIE?

BEZ SZANS I BEZ SENSU



We własnym sosie

1

Tylko 20 procent z dealerów, którzy zetknęli się z Programem uznało, że jego idea i cel jest właściwy.

2

Nadal podstawowym konceptem (także na stanowiskach nietechnicznych) jest „**kumpelski**” headhunting i „**przeplącanie**” pracowników

3

Reperkusje takiego działania są oczywiste: **spory, niesnaski i rewanże**. Zjawisko nasila się z powodu potrzeb ekspansji **marek chińskich**

4

Zaangażowanie osób na stanowiskach kierowniczych do działań headhunterskich i weryfikacyjnych.

BEST PRACTICES

Konkursy dla pracodawców

Automotive News

BEST
DEALERSHIPS
TO WORK FOR

**Are you one of the
Best Dealerships
To Work For?**

**Scroll Down
to View Our New
Categories and
Eligibility for
2024!**



Automotive News
**BEST
DEALERSHIPS**
TO WORK FOR 2014

AWARD WINNING DEALERSHIP!

One of 2014 Automotive News' Top 100 Best Dealership to Work For



For the 2nd Year in a row we've ranked on Automotive News' list of best dealerships to work for in 2014

APPLY NOW »

UROJENIA WYŻSZOŚCIOWE

CZY PRACA U DEALERA TO CIĄGŁE PRESTIŻ?



Czy praca u dealera to ciągle prestiż?

1

Wynagrodzenie: presja płacowa w innych branżach spowodowała, że przeciętny sprzedawca u dealera **zarabia mniej w podstawie niż w marketach AGD**

2

Praca: Zbyt duża presja wynikowa (plany, premie, rabaty) dla pokolenia Z, które chce pracy bez zaangażowania i z mitycznym work-life balance

3

Model pracy: zbyt dużo interakcji z klientami, „przerażająca” **konieczność zachwalania i targowania**

4

Miejsce pracy: samochód przestał być dla młodych ludzi marzeniem i symbolem prestiżu, a stał się nawet obciążeniem

WYNAGRODZENIA

Sprzedawca

Dane pochodzą z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń 2024

Płaca brutto od 4 340 zł do 6 680 zł

Mediana brutto: 5 260 zł

Plus premie – zazwyczaj nie większe niż 10-15%

Mediana brutto z premią: 5 918 zł

22% ma zniżki na produkty i usługi

15% oferuje prywatną opiekę medyczną

14% oferuje karty Multisport lub podobne

Handlowiec u dealera

Dane pochodzą z Raportu płac u dealerów w Polsce 2024, UBP Consulting

Płaca podstawowa brutto od 3 do 5 000 zł

Mediana brutto z premią wynikową:

Marki wolumenowe: **11 704 zł**

Marki premium: **14 201 zł**

PUŚĆMY OGŁOSZENIE

CZEKAJĄC NA „ZŁOTY STRZAŁ”



Czekając na „złoty strzał” z ogłoszenia

1

Podstawową techniką poszukiwania pracowników są **ogłoszenia**, głównie na portalach: **pracuj.pl** i **OLX**.

2

Działania te są realizowane **pasywnie** i z powodu braku odpowiednich kandydatów rekrutacja **trwa czasami 5-6 miesięcy**. I opiera się zwykle na czystym przypadku.

3

Dealerzy **unikają współpracy z profesjonalnymi agencjami** zatrudnienia. Rekrutacją zajmuje się głównie dział HR i kierownicy działów. Czasami sam prezes.

4

Model taki jest **najtańszy**, ale pod warunkiem, że nie bierze się pod uwagę **kosztów utraconych korzyści** wynikających z długotrwałych wakatów

OGŁOSZENIA

DZIAŁ	ILOŚĆ
Administracja	40
BDC	10
F&I	21
Myjnia	11
Serwis blacharsko-lakierniczy	41
Serwis mechaniczny	158
Sprzedaż flotowa	10
Sprzedaż - samochody nowe	66
Sprzedaż - samochody używane	21
RAZEM	378

MIASTO	pracuj.pl	praca.pl	OLX	RAZEM
Bydgoszcz	5		10	15
Gdańsk oraz Gdynia	3		10	13
Kraków	32	2	12	46
Łódź	11		8	19
Poznań	21		4	25
Szczecin	8		13	21
Warszawa	49	7	15	71
Wrocław	10		2	12
miasta gdzie jest poszukiwanych od 1 do 4 pracowników - 23				
miasta gdzie jest poszukiwanych od 5 do 9 pracowników - 13				

Dane z dnia 17.10.2023 Raport Programu Świeża Krew



BEST PRACTICES

Dealerski „Career Page“



[New](#) [Pre-Owned](#) [Sell Your Car](#) [Service](#) [Careers](#) [Find A Store](#) [About](#) [Search](#) [User Profile](#)

Hendrick Careers

[View All Jobs at Hendrick Automotive Group](#)



10,000+ Employees
Nationwide



#1 in Automotive for Online
Reputation¹



Ranked Among Best Dealerships to
Work For²

Dealerski „Career Page”

- ✓ Dobry, przejrzysty wygląd, wersja mobilna
- ✓ Przejrzysta ścieżka możliwego rozwoju
- ✓ Kultura firmy (eventy, zdjęcia, życie firmy)
- ✓ Jasna, precyzyjna lista benefitów
- ✓ Kandydaci ze strony dealerskiej to **18%** aplikacji, ale aż **79%** zatrudnionych osób

Larry H. Miller Dealership Careers

[View Our Available Job Opportunities](#)

**OUR SHOPS MOVE FAST.
YOUR CAREER WILL TOO.**

WE'RE HIRING AUTOMOTIVE TECHNICIANS!

WHY LARRY H. MILLER DEALERSHIPS? FIND OUT!

★★★ AMERICA'S ★★★
GREATEST WORKPLACES
2023

PLANT-A
INSIGHTS GROUP

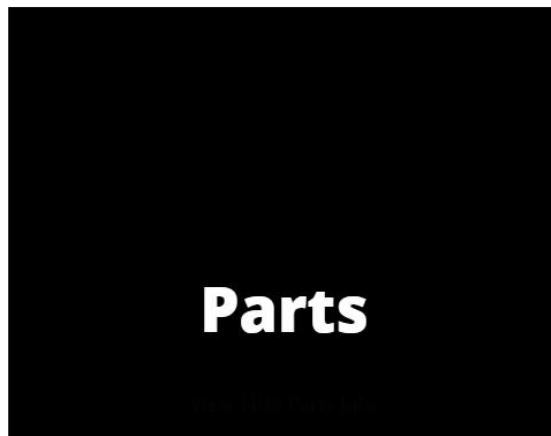
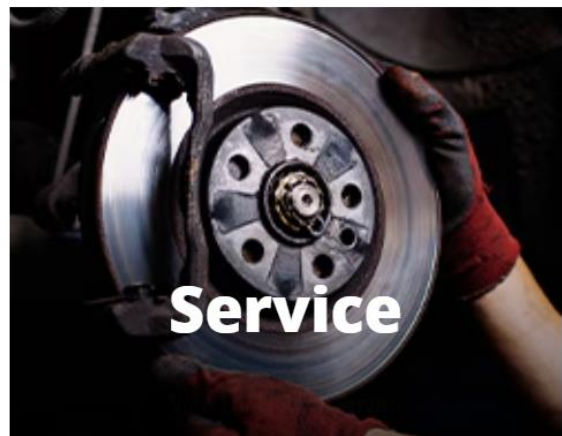
Newsweek



Looking for a Satisfying Career? Join the Larry H. Miller Auto Group!

Welcome to our Employment Opportunities page, where you can find a fulfilling career to develop your skills in a supportive team environment. At Larry H. Miller Automotive Group, we have a proud tradition of offering dynamic career paths for ambitious individuals looking to progress within the organization.

Stay up-to-date with our latest news and job openings by following Larry H. Miller Dealerships on [Facebook](#) and [LinkedIn](#).



Some of our benefits

MEDICAL INSURANCE

Lithia provides industry-leading medical benefits to the employees and families throughout our auto groups. We believe employees should have easier access to care and diagnosis, which is why we've begun offering physician services in some of our stores. We also believe that supporting healthy lifestyles encourages people to take ownership of their own health and wellness plan.

WELLNESS PROGRAM

Employee health and well-being is important to us. Our Wellness Program is designed to reinforce this message. Within our program we offer a multitude of incentive based programs such as: no cost preventative exams, free tobacco cessation



401(K) WITH EMPLOYER MATCH

Employees may contribute into our 401(k) retirement plan with an annual company match.

DEALERSHIP DISCOUNTS

Discounts available to employees on parts, service, vehicle purchasing and service agreements.

DOING GOOD FEELS GOOD

Lithia actively contributes to the communities in which we do business. Our Lithia's 4-Kids Program and DCH Teen Safe Driving Program specifically focus on efforts that strengthen local youth development while our Community Giving Program is

A little about us



Starting Up

When Walt DeBoer developed a plan to open a Chrysler-Plymouth-Dodge dealership in Ashland, Oregon, he decided to name the store after a nearby mineral spring and Lithia Motors was born. The year was 1946.

Today, Lithia Motors, Inc. (NYSE: LAD) is one of the largest auto retailers in the nation. Offering virtually every brand of new and used vehicle, publicly-traded Lithia has been recognized as one of the fastest growing Fortune 500



Moving Forward

People are the heart of our team. Every one of our divisions: Lithia Auto Stores, DCH Auto Group and Carbone Auto Group started as a humble family business designed to provide products and services to local friends and neighbors. As a blended company, we remain true to our roots.

Each one of our dealerships, store leaders and dedicated staff are empowered to partner with the people they serve, intent on "Earning Customers for Life," they are the



Giving Back

At Lithia, we believe good corporate citizenship is a two-way street. We look for new ways to strengthen the neighborhoods where we do business and are responsive to needs of the community-lending a hand when and where it's most needed.

We encourage our employees to donate their time and talent in ways that benefit community today and for the future, prioritizing programs that educate, advocate, support

ŚWIEŻA KREW

ALE RACZEJ BŁĘKITNA



Błękitna krew

1

Program Świeża Krew najlepiej przyjął się na stanowiskach **menedżerskich wyższego i średniego szczebla**.

Branżę dealerską zasililo: 7 dyrektorów zarządzających, 8 dyrektorów/kierowników sprzedaży, 4 kierowników serwisu

2

Na tym poziomie stanowisk poszukiwane kompetencje są zazwyczaj bardziej ogólne i związane **przede wszystkim z zarządzaniem**.

Zatrudnieni menedżerowie w zdecydowanej większości dobrze odnaleźli się w nowej branży.

3

Ale przecież głównie potrzeba „zwykłej krwi”.

ALE PRZECIEŻ POTRZEBA „ZWYKŁEJ KRWI”

DZIAŁ	ILOŚĆ
Administracja	40
BDC	10
F&I	21
Myjnia	11
Serwis blacharsko-lakierniczy	41
Serwis mechaniczny	158
Sprzedaż flotowa	10
Sprzedaż - samochody nowe	66
Sprzedaż - samochody używane	21
RAZEM	378

MIASTO	pracuj.pl	praca.pl	OLX	RAZEM
Bydgoszcz	5		10	15
Gdańsk oraz Gdynia	3		10	13
Kraków	32	2	12	46
Łódź	11		8	19
Poznań	21		4	25
Szczecin	8		13	21
Warszawa	49	7	15	71
Wrocław	10		2	12
miasta gdzie jest poszukiwanych od 1 do 4 pracowników - 23				
miasta gdzie jest poszukiwanych od 5 do 9 pracowników - 13				

Dane z dnia 17.10.2023 Raport Programu Świeża Krew

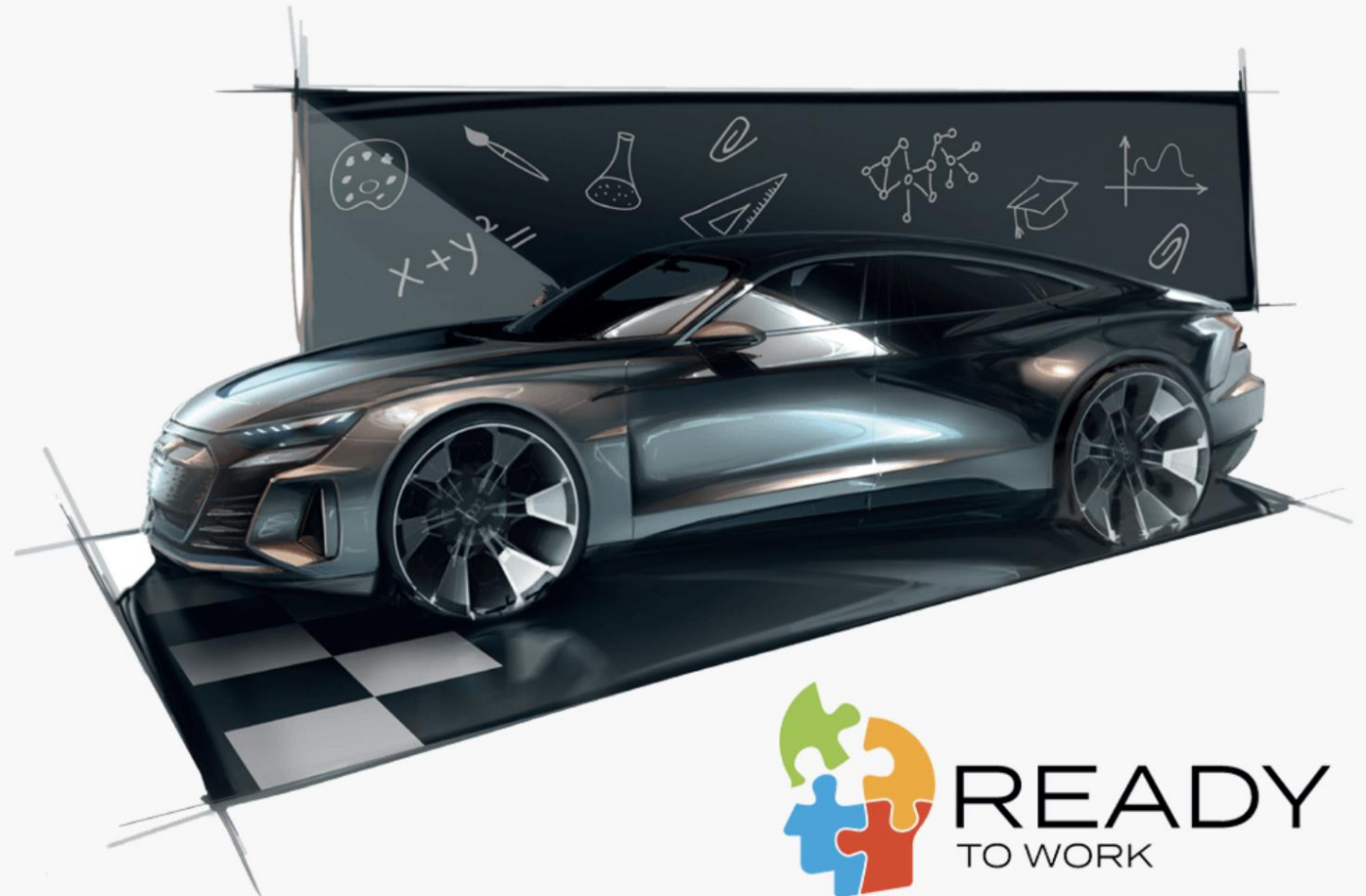


Dealerski program stażowy

Zostań
specjalistą
w świecie
motoryzacji

Dołącz do programu stażowego w Grupie
Cichy-Zasada!

zapisz się



Ready to work – program stażowy

1

4 programy stażowe dla najbardziej poszukiwanych specjalistów: **blacharz, lakiernik, elektromechanik, mechanik**

2

Ostatnia edycja: **3 miesiące wakacyjne** dla absolwentów szkół technicznych i branżowych.

3

W ramach stażu: **praktyka pod opieką fachowców, szkolenia specjalistyczne, poznawanie firmy.**
Po stażu możliwość stałego zatrudnienia

4

Umowa o płatny staż:
wynagrodzenie miesięczne > **mediana rynkowa.**
Mediana obecnie (4.480 pln brutto)

15 Dealer Kongres

Rejestracja już otwarta
na dealerkongres.pl

24-25
WRZEŚNIA
ŁÓDŹ



13:00 – 13:20



Dwa światy rekrutacji w serwisie: Od braku chętnych do kandydatów, którzy zgłaszają się sami

Paweł Ruta (Volkswagen Group Polska)

Dawid Stanik (Nowe Motywacje)



Dealer świeża krew

JAK ŻYĆ BEZ RABATU?

NOWA RASA SPRZEDAWCÓW



Z „umów agencyjnych”....



”
*Agent sprzedaje bez
rabatów w cenie ustalonej
przez importera*

Nowa rasa sprzedawców

1

Model agencyjny przyniesie **zmianę systemu rozliczeń** nie tylko z importerami, ale także ze sprzedawcami. Oraz **całkowitą zmianę sposobu sprzedaży**, bez upustów i rabatów.

2

Większość dotychczasowych sprzedawców z prerażeniem myśli o **technikach pracy i systemach wynagrodzenia w modelu agencyjnym**. Wszystkie szkolenia i rutyna **na NIC**. Case: MINI

3

Konieczność poszukiwania sprzedawców poza branżą. Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że główne kierunki poszukiwań to: **markety AGD, salony telefonii komórkowej, hotele**. **SPRZEDAŻ PRODUKTU, NIE CENY**

4

W ramach programu „Świeża Krew” jest przygotowywany nowy **moduł rekrutacyjny dla sprzedawców agencyjnych**

BEST PRACTICES

SELLSCAR- szkoła Emila FREYA

SELLSCAR L'ÉCOLE DES
by Emil Frey France CONCESSIONNAIRES
AUTOMOBILE

[Accueil](#)[L'école](#)[Les parcours ▾](#)[Actualités](#)[Postulez](#)[✎ POSTULEZ !](#)

SELLSCAR – L'ÉCOLE DES METIERS DE L'AUTOMOBILE

SELLSCAR – szkoła Emila Freya

1

3 programy szkoleniowe na stanowiska: **doradca ds. obsługi posprzedażowej, doradca ds. części zamiennych, sprzedawca**

2

Każdy z programów polega na szkoleniach teoretycznych (online/stacjonarne) i praktycznych (w salonie); program trwa od 9 miesięcy do roku

3

Szkolenia przygotowują osoby niezwiązane dotąd z branżą dealerską do pracy lub mogą też służyć do zmiany ścieżki rozwoju w firmie

4

PROGRAM FINANSOWANY W CAŁOŚCI PRZEZ GRUPĘ EMIL FREY

ZAPRASZAMY NA KONGRES

SPOTKANIA INDYWIDUALNE





**15 Dealer
Kongres**

Rejestracja już otwarta
na dealerkongres.pl

**24-25
WRZEŚNIA
ŁÓDŹ**



Dealer świeża krew

ubp | consulting

**Umów się na indywidualne spotkanie z doradcami
Programu ŚWIEŻA KREW**

Martyna Golacik/DCG: 608 348 820, martyna@dealerconsulting.pl

Bartek Piwnicki/UBP: 603 910 920, bartek@ubpconsulting.pl



Dealer świeża krew

Aktualny stan dealerskiego rynku rekrutacji pracowników 5 GŁÓWNYCH WNIOSKÓW po roku funkcjonowania programu „Świeża Krew”