

SEKTOR PRODUKCYJNY KAPITAŁ LUDZKI W ŁODZI



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	5
O raporcie	5
Województwo łódzkie w liczbach	6
Województwo łódzkie	6
Sektor produkcyjny	8
Sektor z perspektywy pracodawcy	10
Zapotrzebowanie na kandydatów	10
Metody rekrutacji	10
Współpraca z uczelniami	11
Sprawdzone rozwiązania HR	11
Zaplecze kadrowe – studenci	14
Kwalifikacje	12
Plany na przyszłość	13
Zaplecze kadrowe – słuchacze CKUNT	14
Kwalifikacje	14
Plany na przyszłość	15
Pracownicy	18
Profil pracownika	18
Plany na przyszłość	19
Poszukiwanie pracy	20
Pożądany pracodawca	22
Wybór pracodawcy	22
Benefity	24
Przełożeni	26
Podsumowanie	28



WPROWADZENIE

Szanowni Państwo,

zapraszam do zapoznania się z raportem nt. sektora produkcyjnego w Łodzi przygotowanym przez ekspertów Hays Poland. Przedstawia on charakterystykę sektora z dwóch perspektyw: pracodawcy i pracownika.

Pracodawcy z sektora produkcyjnego podzielili się z nami informacjami na temat wyzwań stojących przed sektorem, opiniami o dostępności wykwalifikowanych pracowników oraz wykorzystywanych narzędziach HR. Pracownicy odpowiadali na pytania dotyczące przede wszystkim swoich oczekiwań zawodowych, sposobów poszukiwania pracy oraz preferowanych benefitów.

Badanie zostało również uzupełnione o analizy statystyczne, które pozwolą Państwu uzyskać pełen ogląd tego niezwykle innowacyjnego sektora.

Mam nadzieję, że informacje te będą przydatne zarówno dla firm działających na łódzkim rynku, jak i dla tych, które dopiero rozważają otwarcie tam swojego oddziału.

Zapraszam do lektury raportu.

Paula Rejmer
Operations Director Poland

O RAPORCIE

Dane wykorzystane w Raporcie pochodzą, o ile nie zostało to oznaczone inaczej, z badania przeprowadzonego przez firmę Hays w I połowie 2015 roku wśród firm działających w sektorze produkcyjnym i ich pracowników. Technika zastosowana do badania firm był wywiad pogłębiony przeprowadzany z menedżerami HR. Pracownicy otrzymali ankiety internetowe bądź papierowe do samodzielnego wypełnienia.

WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE

WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE W LICZBACH

Województwo łódzkie wyróżnia się korzystnym, centralnym położeniem na mapie Polski. Duże zagęszczenie dróg ekspresowych i autostrad powoduje, że region jest bardzo atrakcyjną lokalizacją dla nowych przedsiębiorstw, a w szczególności nowych zakładów przemysłowych.

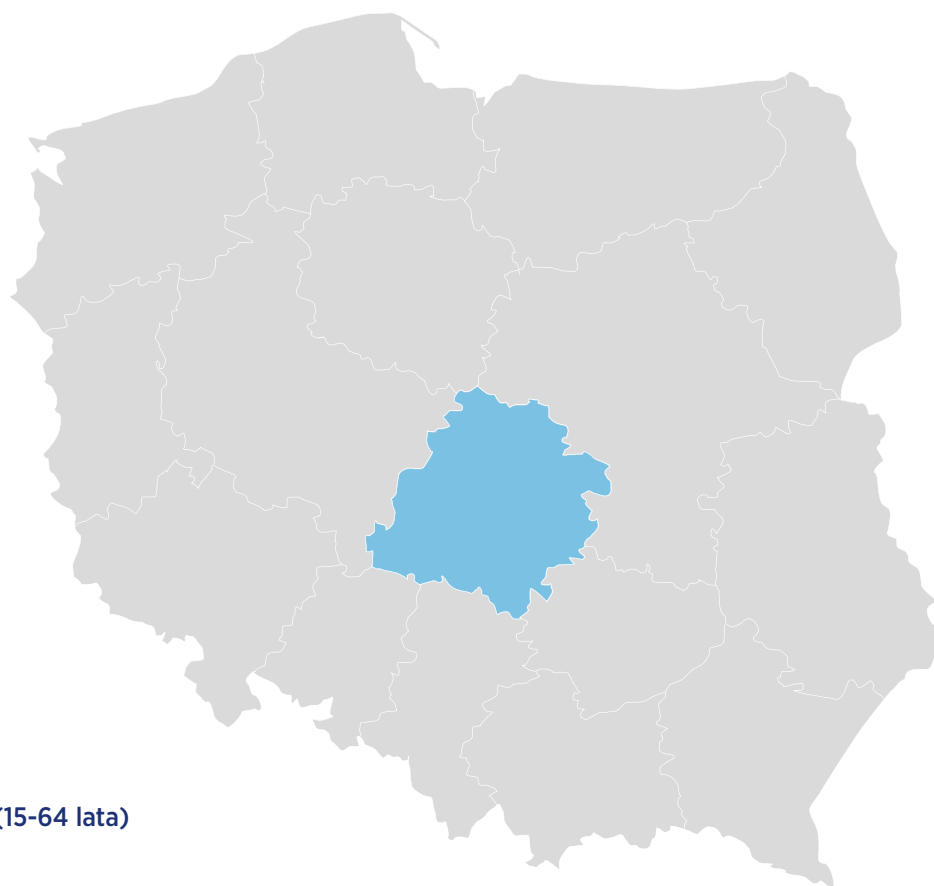
2,5 MLN
liczba mieszkańców¹

1,7 MLN
liczba ludności w wieku produkcyjnym (15-64 lata)

90 TYS.
liczba studentów¹

3 619 PLN
średnie wynagrodzenie¹

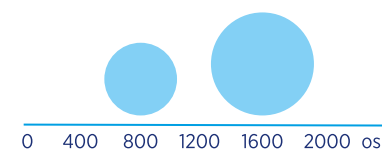
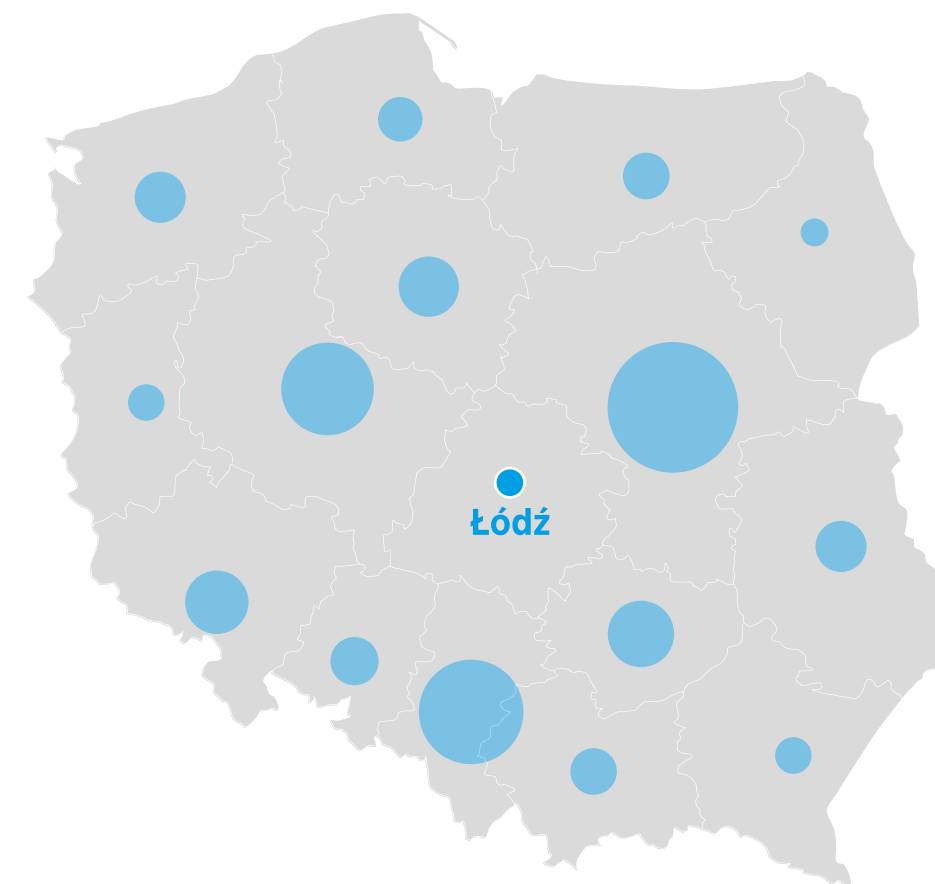
¹ Źródło: GUS 2014



Liczba migrantów napływających do województwa łódzkiego z innych województw

Źródło: geo.stat.gov.pl 2015

Większość relokowanych mieszkańców województwa łódzkiego pochodzi z woj. mazowieckiego, śląskiego lub wielkopolskiego.



SEKTOR PRODUKCYJNY

W 2014 roku, w województwie łódzkim funkcjonowało 28.479 przedsiębiorstw z sekcji przetwórstwa przemysłowego. Łącznie zatrudniały one **prawie 140.000** pracowników, z czego około 42.600 w samej Łodzi. Sektor produkcyjny obejmuje przedsiębiorstwa działające w różnych obszarach: od zakładów produkujących sprzęt elektroniczny po wyposażenie domów czy żywność. Najwięcej podmiotów, około 7 000, zajmuje się produkcją odzieży, jednak za najwyższy odsetek produkcji sprzedanej odpowiadają zakłady wytwarzające artykuły spożywcze (prawie 30 proc. produkcji sprzedanej przemysłu w Łódzkiem w 2013 roku). Branża ta zatrudnia też najwięcej osób, bo aż 18 proc. wszystkich zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym. Druga pod względem wielkości zatrudnienia jest branża odzieżowa – 13 proc.

Branża, w której funkcjonuje przedsiębiorstwo, znacząco wpływa na jego strukturę (np. wielkość zatrudnienia, liczbę pracowników specjalistycznych czy tymczasowych). W firmach ankietowanych przez Hays Poland, większość (ponad 80 proc.) zatrudnionych to osoby pracujące bezpośrednio przy produkcji. Pozostałe 20 proc. to inżynierowie oraz specjaliści, pracujący w administracji (działy HR czy IT). Część załogi stanowią również pracownicy tymczasowi. Ich udział w całości zatrudnienia zależy od sezonowości branży.

Na stanowiskach administracyjnych, kierowniczych oraz w działach obsługi klienta wymagana jest znajomość języków obcych. Prawie wszystkie firmy w codziennej działalności wykorzystują **język angielski**. Drugie w kolejności spośród języków obcych są: **francuski i niemiecki**. Pojedyncze firmy wykorzystują włoski, hiszpański i rosyjski.

Wskazanie dominujących trendów w całym sektorze produkcyjnym jest trudne ze względu na wysoką różnorodność firm i branż. Mimo to, udało nam się wyróżnić pewne cechy wspólne. Trendy w poszczególnych branżach dyktowane są, przede wszystkim, przez klientów, których wymagania rosną. Firmy przykładają coraz większą wagę do polepszania jakości produktów ze względu na zwiększające się oczekiwania klientów. Przedsiębiorcy zauważają również rosnące wśród klientów zapotrzebowanie na kompleksowe rozwiązania, np. oferowanie oprócz produkcji również powierzchni magazynowej. Chcąc się dostosować do tych oczekiwań, firmy poszerzają swoją ofertę. Zmiany w branży są postrzegane pozytywnie – jako szanse na rozwój i pozyskanie nowych klientów.

Jako największą zaletę lokalizacji działalności produkcyjnej w Łódzkiem wskazuje się dobrą komunikację z innymi miastami i **dostęp do infrastruktury transportowej**. W drugiej kolejności ważna okazała się **dostępność wykwalifikowanej kadry**. Firmy dostrzegają również zalety funkcjonowania w obrębie **specjalnej strefy ekonomicznej** oraz **wielkości branży produkcyjnej w Łodzi**, która decyduje o bliskości klientów i dostawców oraz dostępności pracowników.



SEKTOR Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

ZAPOTRZEBOWANIE NA KANDYDATÓW

Zapotrzebowanie na kandydatów

Większość ankietowanych zadeklarowała, że w ostatnich 6 miesiącach pojawiło się w ich firmie zapotrzebowanie na nowe stanowiska. Przy rekrutacji pracowników najczęściej zwracano uwagę na poziom specjalistycznej wiedzy, w drugiej kolejności na **znajomość języków obcych**, a w dalszych etapach także na umiejętności miękkie, np. komunikatywność czy umiejętność pracy w zespole. Najczęściej poszukiwano kandydatów na stanowiska techniczne (np. operatorzy maszyn), jednak największe trudności pracodawcy napotykali rekrutując na stanowiska inżynierskie. Głównym problemem jest niewielka liczba kandydatów spełniających podane kryteria, tj. z odpowiednią wiedzą techniczną w połączeniu ze znajomością języków obcych, najczęściej angielskiego wraz z niemieckim lub francuskim.

Metody rekrutacji

W celu pozyskania odpowiednich pracowników, większość firm współpracuje z **agencjami rekrutacyjnymi**. Metody rekrutacji różnią się w zależności od stanowiska, na które potrzebny jest kandydat. Pracowników biurowych poszukuje się głównie poprzez ogłoszenia na portalach pracy, programy stażowe czy aktywne poszukiwanie kandydatów na portalach społecznościowych. Jest to metoda oceniana najlepiej pod względem skuteczności, jest jednak relatywnie rzadko stosowana, prawdopodobnie ze względu na dużą czasochłonność.

W przypadku pracowników produkcyjnych, respondenci korzystali przede wszystkim ze wsparcia **urzędów pracy**, a rzadziej z ogłoszeń prasowych. Wiele firm posiada również wewnętrzne programy referencyjne, oceniane jako jeden z najbardziej efektywnych sposobów pozyskiwania pracowników.

Pracodawcy prowadzą rekrutację również poza regionem funkcjonowania firmy, w tym za granicą, jednak nadal większość pracowników pochodzi z województwa łódzkiego.

Średnia ocena metod poszukiwania kandydatów do pracy



Mimo stosowania zaawansowanych metod rekrutacji i coraz szerszego poszukiwania pracowników, firmy deklarują, że nie zawsze udaje im się pozyskać wszystkie niezbędne kompetencje z rynku. Z tego względu, popularne jest szkolenie pracowników w zawodzie, nawet wśród osób nieposiadających żadnego doświadczenia. Dodatkowo, wiele firm wspiera naukę języków, organizując kursy lub oferując dopłaty na ten cel.

Duża część przedsiębiorców spotyka się z problemem nadmiernej rotacji pracowników, jednak w większości dotyczy on osób pracujących bezpośrednio przy produkcji. Nieliczne firmy borykają się z tym problemem na wyższych stanowiskach. Wśród ankietowanych przeważa opinia, że obok pracowników produkcyjnych, najtrudniej jest zatrzymać w przedsiębiorstwach osoby z wysokimi kwalifikacjami, szczególnie inżynierów z niszowymi umiejętnościami. Firmy przeprowadzają cykliczne badania satysfakcji pracowników, w celu ustalenia jakie czynniki zwiększyłyby atrakcyjność pracy.

Metodami najczęściej stosowanymi w celu utrzymania pracowników jest uatrakcyjnianie **systemu wynagrodzeń i benefitów** (karty sportowe, prywatna opieka medyczna czy ubezpieczenie na życie) oraz oferowanie dodatkowych możliwości rozwoju, przede wszystkim szkoleń.

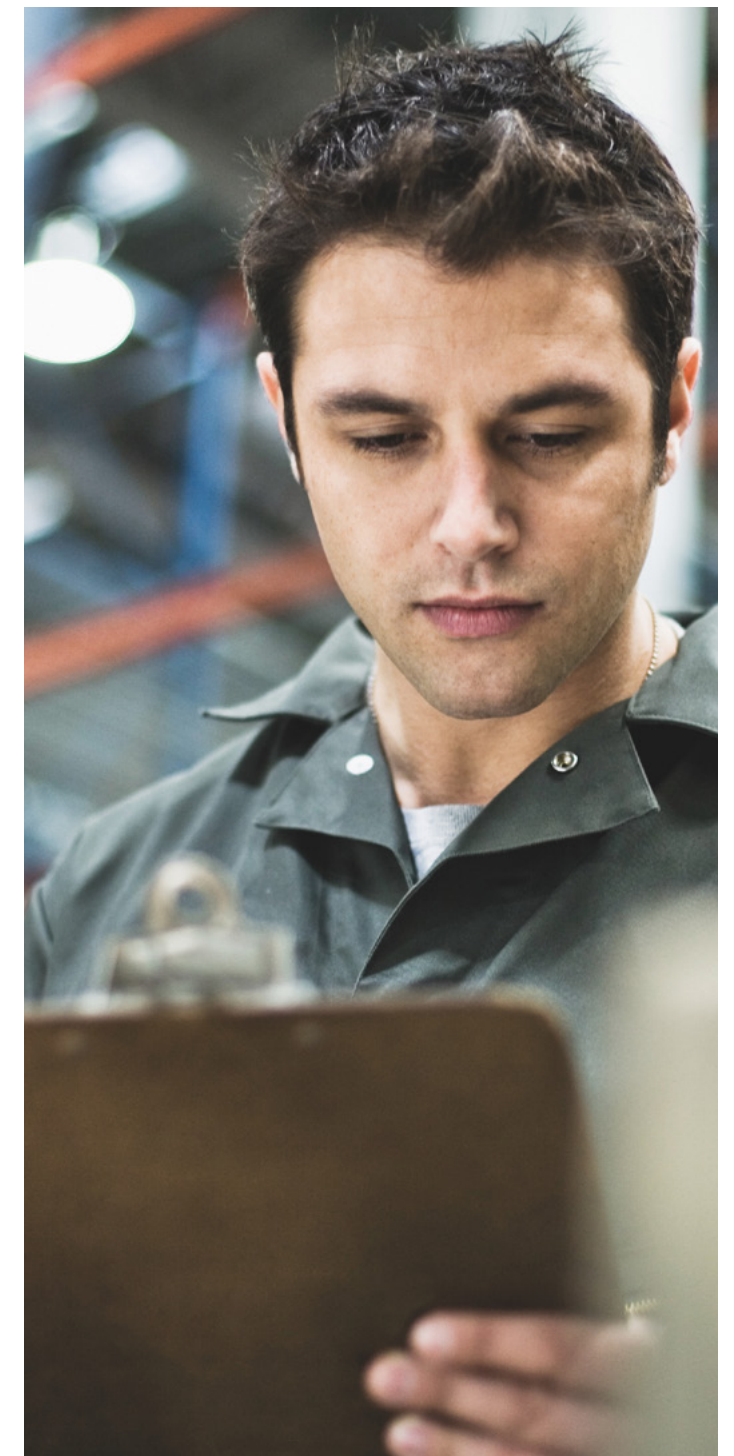
Współpraca z uczelniami

Zdecydowana większość firm, oprócz doświadczonych pracowników, zatrudnia również absolwentów. Ich przygotowanie do pracy oceniane jest jako niewystarczające, jednak firmy radzą sobie z tym problemem doszkalając kandydatów do pracy, głównie w zakresie znajomości języków obcych oraz wiedzy technicznej. Z tego względu od absolwentów oczekuje się przede wszystkim, gotowości do nauki oraz sprawnego przyswajania nowych informacji.

Firmy często współpracują z uczelnianymi biurami karier i na ogół są zadowolone z tej współpracy. Wielu pozyskanych w ten sposób stażystów znajduje później w firmie stałe zatrudnienie. Szersza współpraca np. w postaci wykładów została oceniona jako średnio efektywna.

Sprawdzone narzędzia HR

Działania HR częstokroć są wspierane przez **zewnętrzne firmy rekrutacyjne**. Spośród najczęściej stosowanych narzędzi można wyróżnić programy stażowe, oceniane jako kluczowe dla działania organizacji przez ponad połowę badanych. Inne popularne i wysoko oceniane narzędzia HR to wewnętrzne programy referencyjne oraz dodatkowe narzędzia selekcyjne (np. testy kompetencyjne, assessment centre).



ZAPLECZE KADROWE STUDENCI

KWALIFIKACJE

Kierunki studiów
Źródło: GUS, 2014

21%
BIZNES I ADMINISTRACJA

12%
MEDYCZNE

10%
INŻYNIERYJNO-TECHNICZNE

10%
SPOŁECZNE

9%
PEDAGOGICZNE

6%
TECHNOLOGIE TELEINFORMACYJNE

5%
ARTYSTYCZNE

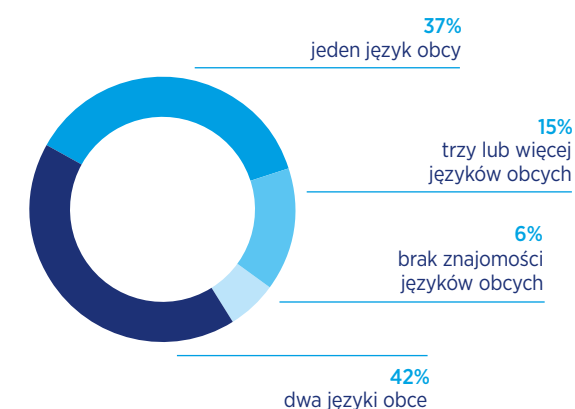
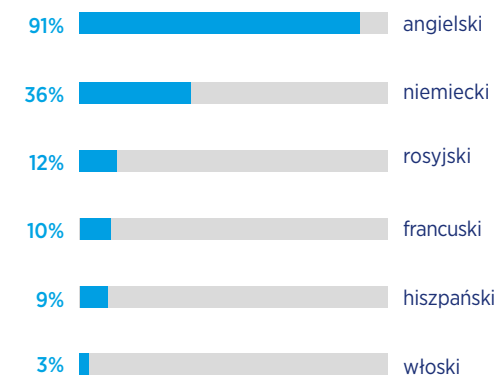
4%
PRAWNE

Według danych GUS, w województwie łódzkim studia wyższe w 2014 roku odbywało ponad 87.000 osób, w tym około 80.500 w samej Łodzi. Najbardziej popularna grupa kierunków studiów to **biznes i administracja** (np. finanse, marketing, zarządzanie), na których studiuje 21 proc. populacji studentów. Na drugim miejscu pod względem popularności znajdują się kierunki medyczne (12 proc.), a następnie społeczne (np. psychologia, socjologia) z wynikiem 10 proc. Prawie 10 proc. studentów (8611 osób) zdecydowało się na kierunek z grupy inżynieryjno-technicznej, a 3 proc. (2466 osób) na kierunki z grupy produkcji i przetwórstwa.

Badanie „Bilans Kapitał Ludzkiego” wykazało dość wysoki deklarowany poziom znajomości języków obcych wśród łódzkich studentów. Jedynie 6 proc. z grupy badanych nie zna żadnego języka obcego. 37 proc. deklaruje znajomość jednego języka, aż 42 proc. dwóch języków, a 15 proc. badanych deklaruje znajomość aż trzech języków obcych.

Największą popularnością cieszy się język angielski (91 proc.). Na kolejnych miejscach są: niemiecki (36 proc.), rosyjski (12 proc.), francuski (10 proc.) oraz hiszpański (9 proc.). Znajomość włoskiego zadeklarowało jedynie 3 proc. badanych.

Znajomość języków obcych
Źródło: BKL, 2013

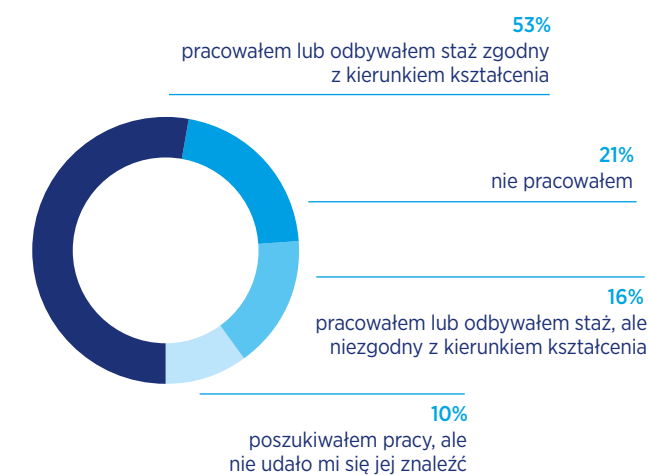


PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ

Studenci ankietowani przez Hays to osoby będące na różnych etapach edukacji. Znaczna część z nich planuje kontynuować naukę po ukończeniu obecnego etapu studiów. Spośród nich, większość (52 proc.) planuje w tym celu pozostać w Łodzi. Aż 34 proc. osób nie zdecydowało jeszcze gdzie planuje kontynuować naukę.

Znacząca grupa ankietowanych podjęła pracę już w czasie studiów. W większości przypadków była to praca lub staż zgodny z kierunkiem kształcenia. Kolejne 10 proc. osób poszukiwało pracy, ale nie udało im się jej znaleźć, a jedna piąta badanych przyznała, że nie podjęli jeszcze żadnej pracy w okresie studiów.

Aktywność zawodowa w czasie studiów



ZAPLECZE KADROWE SŁUCHACZE CKUNT

KWALIFIKACJE

Kierunki kształcenia

37%
ELEKTRYCZNO-ELEKTRONICZNY

22%
MECHANICZNY I GÓRNICZO-HUTNICZY

19%
ADMINISTRACYJNO-USŁUGOWY

15%
INFORMATYCZNO-TELEKOMUNIKACYJNY

11%
BUDOWLANY

7%
TURYSTYCZNO-GASTRONOMICZNY

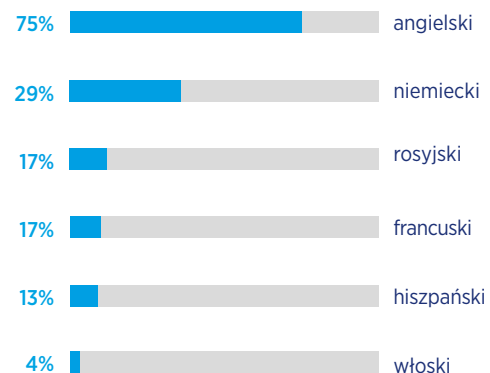
Obecnie, coraz bardziej na znaczeniu zyskuje kształcenie ustawiczne, tj. zdobywanie kompetencji na każdym etapie życia. Odpowiedzią na ten trend są **Centra Kształcenia Ustawicznego** – bezpłatne państwowe jednostki, wyspecjalizowane w kształceniu dorosłych. Stanowią one istotne źródło kandydatów do pracy w wielu przedsiębiorstwach. Ich uczestnicy mają możliwość zdobycia praktycznych umiejętności przydatnych na rynku pracy.

W celu zbadania tej grupy potencjalnych pracowników, Hays przeprowadził badanie wśród słuchaczy Centrum Kształcenia Ustawicznego Nowoczesnych Technologii w Łodzi.

Spośród dostępnych kierunków kształcenia, najpopularniejszy wśród ankietowanych był **elektryczno-elektroniczny** (31 proc.), a drugi w kolejności mechaniczny i górniczo-hutniczy (19 proc.). Kierunek administracyjno-usługowy, wybrany przez 16 proc. badanych, znalazł się na trzecim miejscu.

Większość ankietowanych deklaruje znajomość jednego języka obcego. Trzech na czterech badanych deklaruje znajomość angielskiego, a prawie 30 proc. badanych – niemieckiego. Językami francuskim lub rosyjskim posługuje się po 17 proc. osób. Stosunkowo popularny jest język hiszpański (13 proc.). Znajomość włoskiego deklaruje jedynie 4 proc.

Znajomość języków obcych

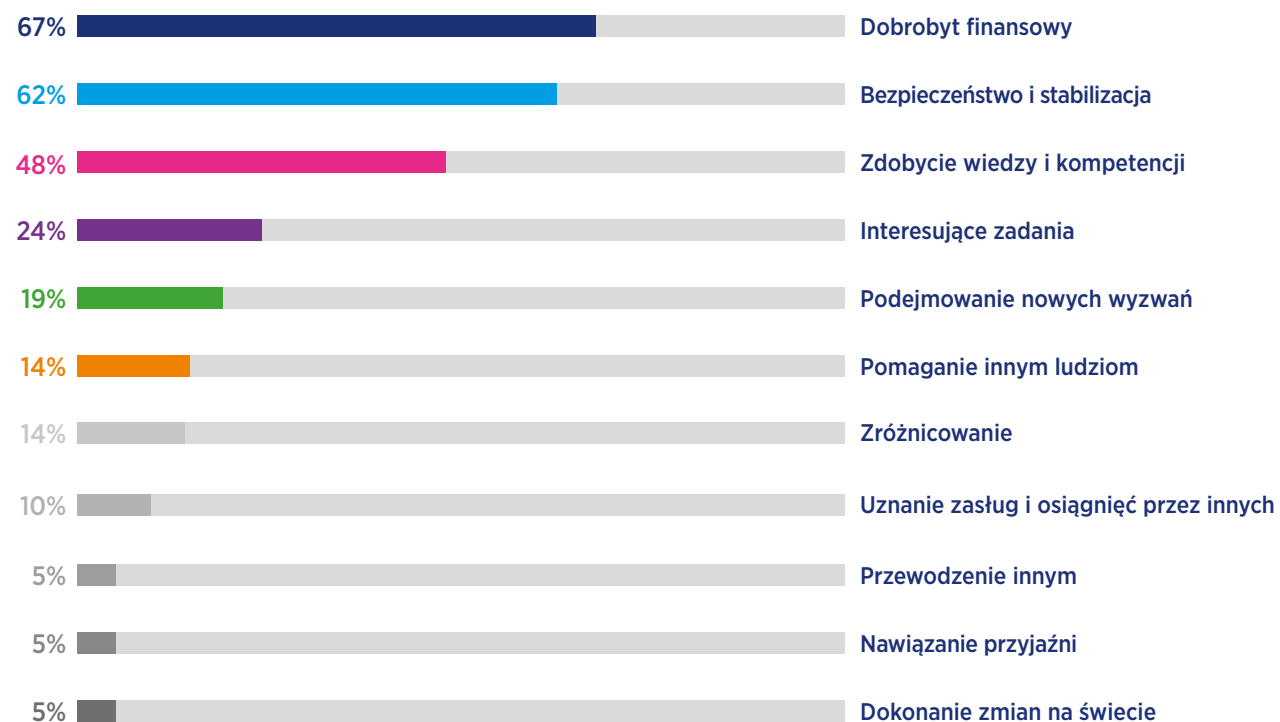
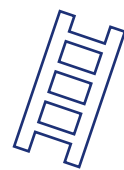


PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ

Słuchacze centrum najczęściej oczekują od kariery zawodowej „**dobrobytu finansowego**” (67 proc.) oraz „**bezpieczeństwa i stabilizacji**” (62 proc.). Stosunkowo wysoki odsetek badanych wskazał również na istotność zdobywania wiedzy i kompetencji (48 proc.). Pozostałe odpowiedzi były stosunkowo rzadko wybierane.

Większość ankietowanych zamierza kontynuować naukę, najczęściej w formie kursów lub szkoleń (37 proc.). Studia licencjackie planuje ukończyć około 30 proc. planujących kontynuowanie nauki, a podyplomowe około 20 proc.

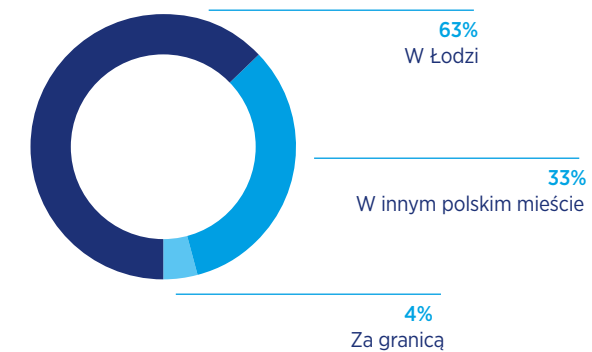
Oczekiwania zawodowe



Większość ankietowanych zamierza kontynuować naukę, najczęściej w formie kursów lub szkoleń (37 proc.). Studia licencjackie planuje ukończyć około 30 proc. planujących kontynuowanie nauki, a podyplomowe około 20 proc.

Plany – miejsce kontynuowania edukacji

Gdzie planujesz kontynuować edukację?



Plany – miejsce zamieszkania po zakończeniu nauki

Czy planujesz zmienić miejsce zamieszkania po zakończeniu nauki?



Większość ankietowanych po ukończeniu obecnego etapu edukacji zamierza pozostać w Łodzi. Dotyczy to zarówno tych, którzy planują kontynuować naukę, jak i tych, którzy nie mają takich planów.

Istnieje również dosyć duża grupa osób, które jeszcze nie wiedzą, gdzie przeprowadzą się po ukończeniu nauki (17 proc. ankietowanych) lub gdzie będą ją kontynuować (33 proc. z tych, którzy zadeklarowali, że chcą kontynuować edukację).



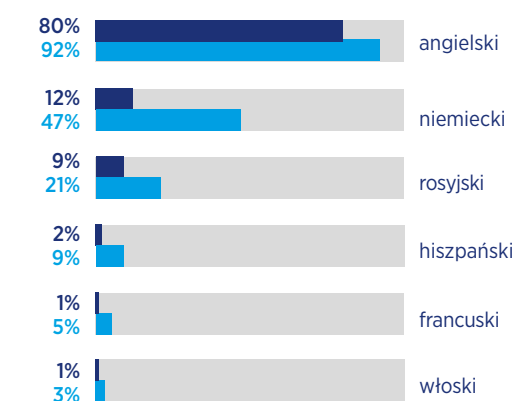
PRACOWNICY

PROFIL PRACOWNIKA

Większość pracowników (36 proc.) ukończyła **kierunki ekonomiczne**. Drugie w kolejności były kierunki inżynieryjno-techniczne (26 proc.). Kolejne 9 proc. pracowników to absolwenci kierunków informatycznych, a 6 proc. – językowych. Około 12 proc. ankietowanych nie ukończyło żadnych studiów, z czego większość (10 proc. ankietowanych) ukończyło liceum z maturą, a jedynie 2 proc. technikum z maturą.

Poziom znajomości języków obcych wśród ankietowanych jest bardzo wysoki. Ponad 92 proc. osób posługuje się językiem angielskim, w tym aż 80 proc. na poziomie przynajmniej średniozaawansowanym. Niemieckim posługuje się około 47 proc. osób (prawie 12 proc. na poziomie B1 i wyższym). Mniej popularne są języki: rosyjski i hiszpański. Francuskim lub włoskim posługuje się tylko kilka procent badanych.

Znajomość języków obcych



- Poziom średniozaawansowany (B1+)
- Ogółem

Wykształcenie

36%

STUDIA NA KIERUNKU EKONOMICZNYM

26%

STUDIA NA KIERUNKU INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYM

10%

LICEUM Z MATURĄ

9%

STUDIA NA KIERUNKU INFORMATYCZNYM

6%

STUDIA NA KIERUNKU JĘZYKOWYM

5%

STUDIA NA KIERUNKU ŚCISŁYM

5%
STUDIA NA KIERUNKU
SPOŁECZNYM

2%
STUDIA NA KIERUNKU
PEDAGOGICZNYM

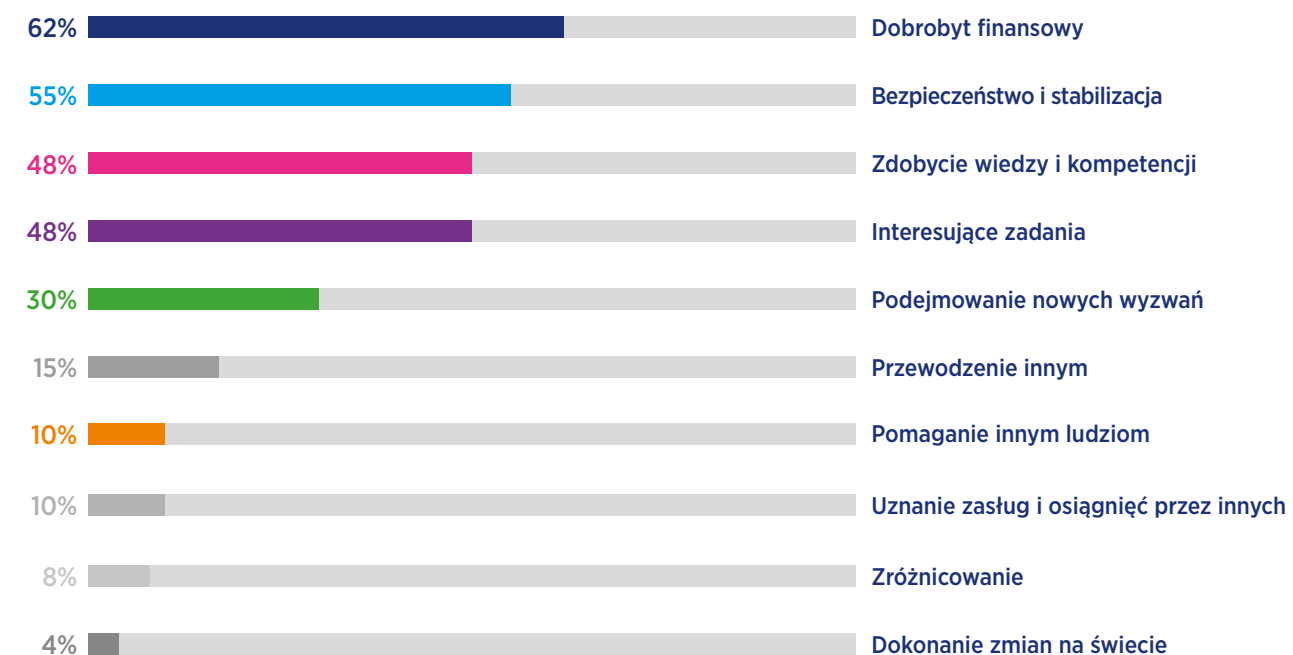
2%
TECHNIKUM Z MATURĄ

10%
INNY

PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ

Ponad połowa ankietowanych pracowników oczekuje od kariery zapewnienia **dobrobytu finansowego** oraz **bezpieczeństwa i stabilizacji**. Na trzecim miejscu znalazły się odpowiedzi związane z rozwojem zawodowym, tj. „interesujące zadania” oraz „zdobycie wiedzy i kompetencji”. Zdecydowanie mniej osób (około 30 proc.) pragnie przede wszystkim podejmować nowe wyzwania w pracy.

Oczekiwania zawodowe



POSZUKIWANIE PRACY

Większość ankietowanych znalazła swoją aktualną pracę poprzez **aplikowanie na ogłoszenie pracodawcy** na portalu pracy. Stosunkowo wysoki odsetek osób otrzymał awans wewnętrzny. Kolejnych kilkanaście procent znalazło zatrudnienie dzięki rekomendacji znajomego, a agencje rekrutacyjne odpowiadają za około 17 proc. nowych pracowników.

Sposób znalezienia ostatniej pracy



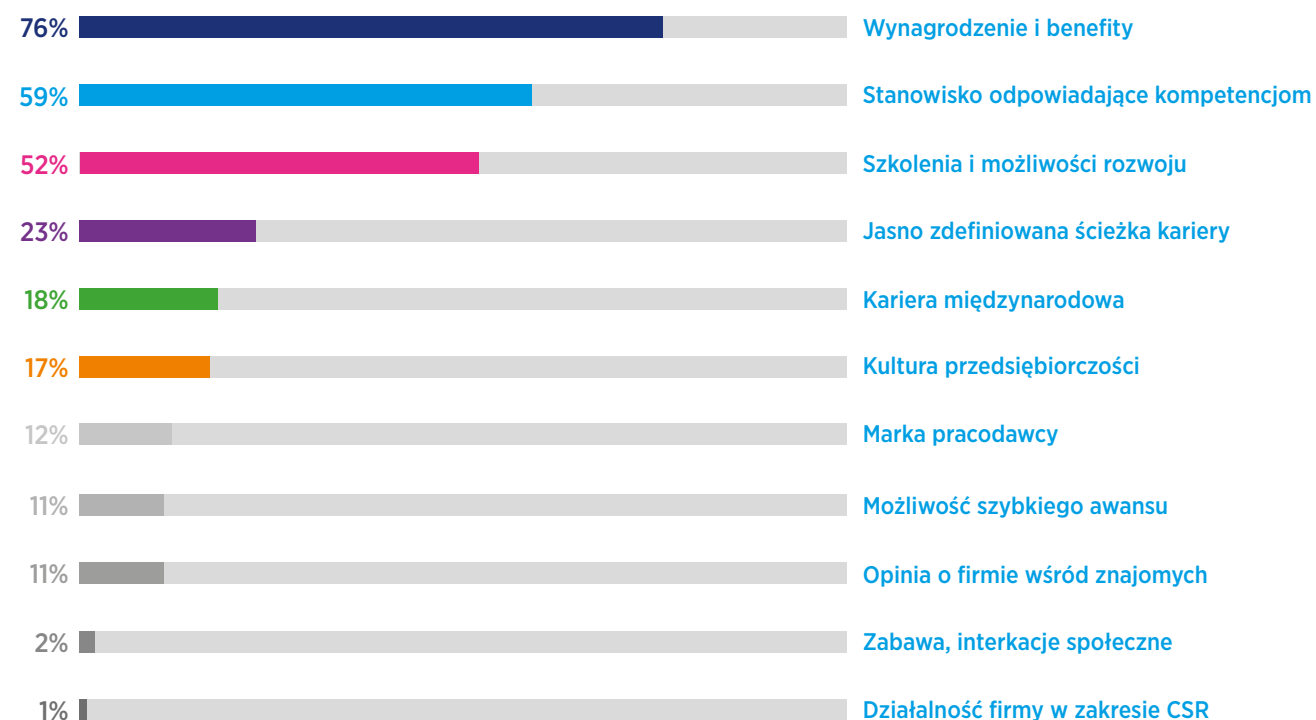
POŻĄDANY PRACODAWCA

Większość ankietowanych ma sprecyzowane oczekiwania wobec swojej kariery zawodowej. Mają oni również konkretne wyobrażenie na temat pożądanych warunków pracy oraz cech, którymi powinien się charakteryzować idealny przełożony.

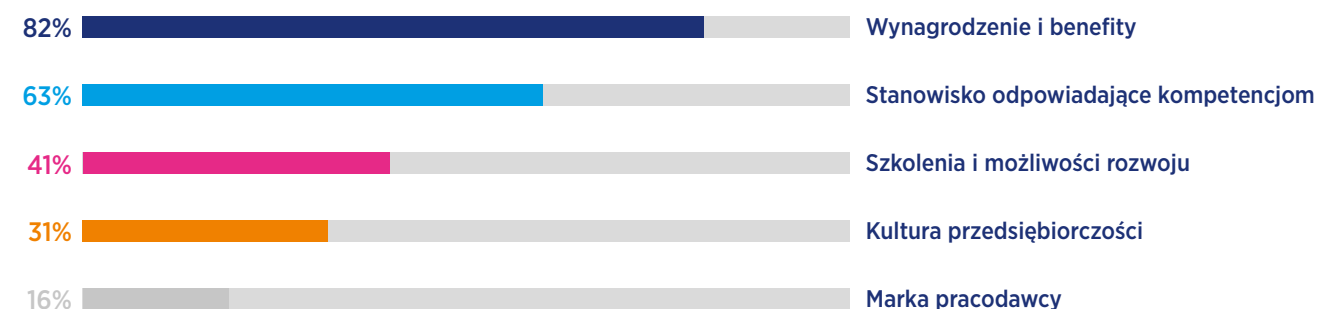
WYBÓR PRACODAWCY

Wybierając potencjalnego pracodawcę, kandydaci uwzględniają różne czynniki. Kierują nimi motywacje zarówno materialne np. oferowany system wynagrodzeń, jak i niematerialne np. charakter pracy. W przypadku tego pytania, ankietowani ze wszystkich grup, zarówno ci uczący się, jak i pracujący, mieli bardzo podobne preferencje. Najważniejszym czynnikiem wyboru pracodawcy okazało się oferowane wynagrodzenie i benefity. W drugiej kolejności pracownicy i słuchacze centrum kształcenia wskazali dopasowanie stanowiska do kompetencji, natomiast studenci: „oferowane szkolenia i możliwości rozwoju”, które u pracowników i słuchaczy CKUNT znalazły się na trzecim miejscu.

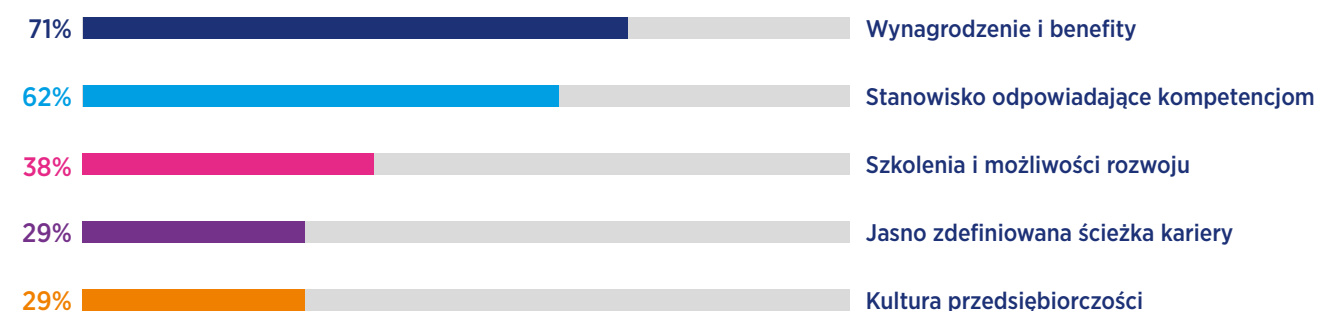
Determinanty wyboru pracodawcy



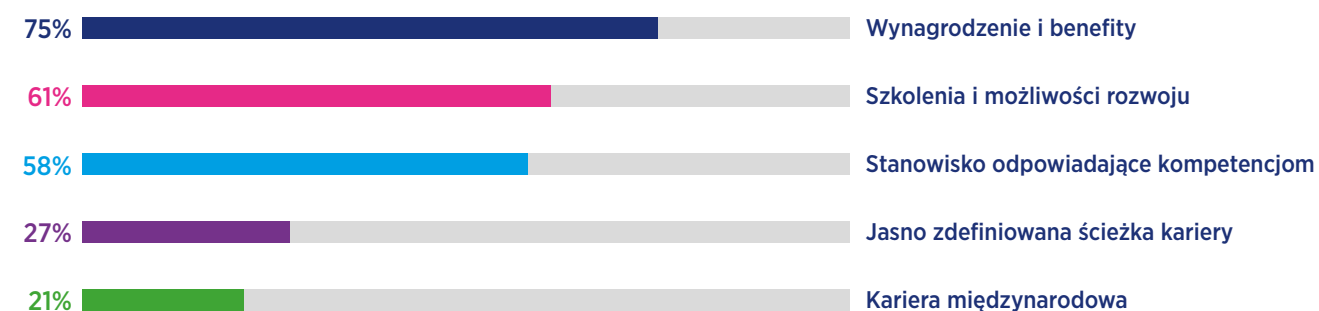
pracownicy



CKUNT



studenci



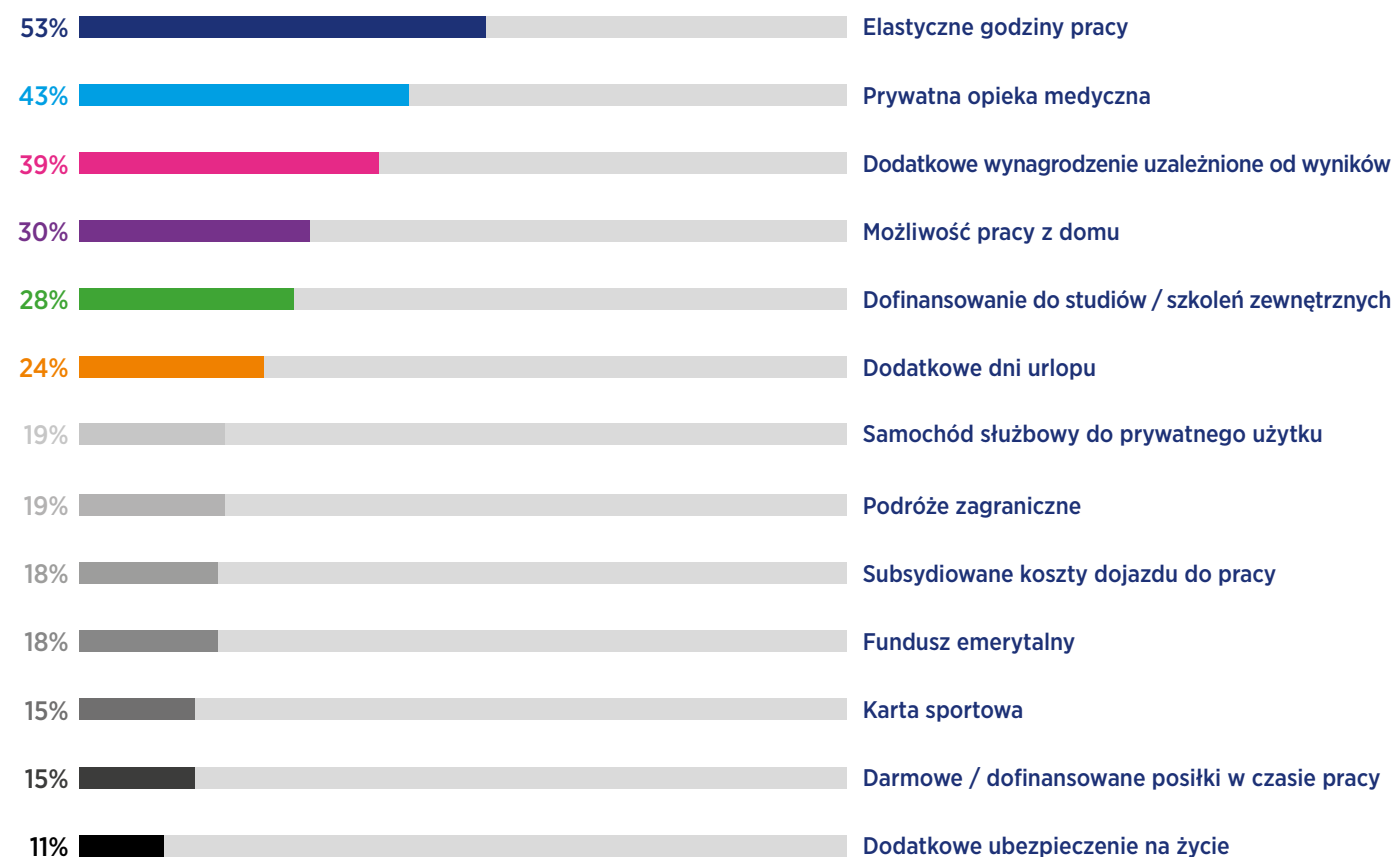
BENEFITY

Preferencje w kwestii benefitów znacząco różnią się w zależności od etapu kariery zawodowej. Osoby już pracujące najbardziej cenią prywatną opiekę medyczną. W drugiej kolejności ważne okazały się „elastyczne godziny pracy”, a dalej „dodatkowe wynagrodzenie uzależnione od wyników”. Ta ostatnia odpowiedź jest spójna z wysoką pozycją, którą zajmował pakiet wynagrodzeń wśród czynników determinujących wybór pracodawcy.

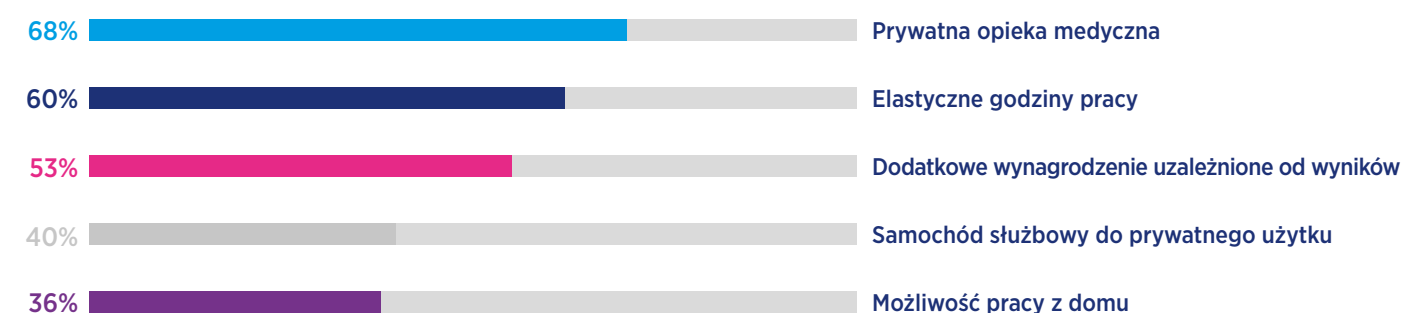
Prywatna opieka medyczna była natomiast stosunkowo rzadko wybierana przez słuchaczy CKUNT, którzy najbardziej cenili elastyczne godziny pracy, dodatkowe wynagrodzenie uzależnione od wyników oraz zwrot kosztów dojazdu do pracy.

Studenci także, podobnie jak słuchacze CKUNT, najczęściej wybierali elastyczne godziny pracy, oraz możliwość uzyskania bonusu za wyniki. Częściej niż w przypadku słuchaczy wybierana była za to prywatna opieka medyczna, choć nadal zdecydowanie rzadziej niż wśród pracowników.

Preferowane benefity



pracownicy



CKUNT



studenci



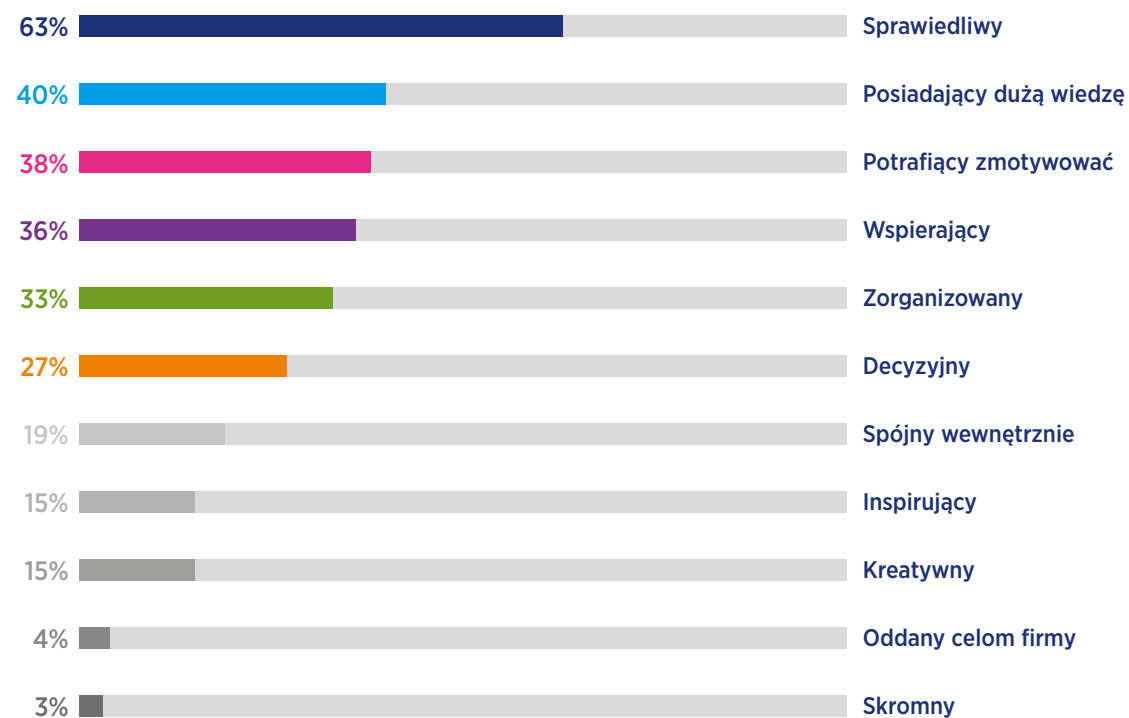
PRZEŁOŻENI

Ankietowani różnili się także ze względu na wizję idealnego przełożonego.

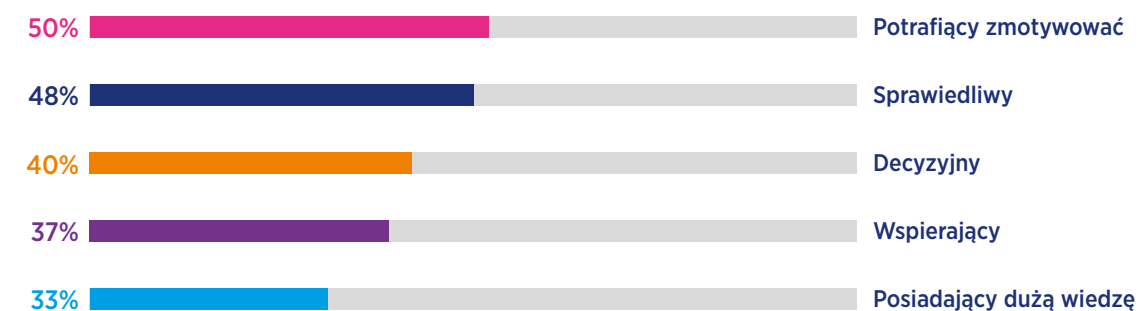
Według pracowników, lider powinien przede wszystkim umieć motywować podwładnych. W dalszej kolejności powinien być również sprawiedliwy oraz szybko podejmować decyzje.

Studenci i słuchacze CKUNT, czyli osoby z mniejszym doświadczeniem na rynku pracy, mieli zupełnie inny wizerunek idealnego przełożonego. Przede wszystkim powinien on być sprawiedliwy – ta odpowiedź była zdecydowanie najpopularniejsza w obu grupach. Osoby z krótszym stażem zdecydowanie bardziej cenią również wiedzę i doświadczenie oraz sposób pracy przełożonego – często wybierali odpowiedzi „posiadający dużą wiedzę” oraz „zorganizowany”.

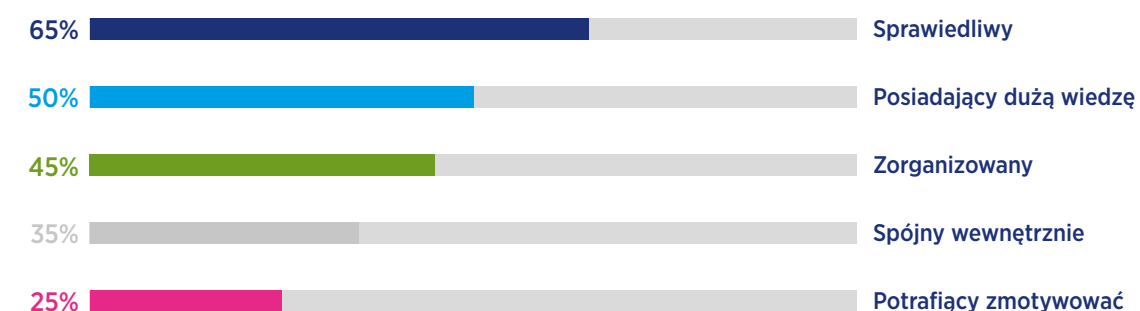
Idealny przełożony



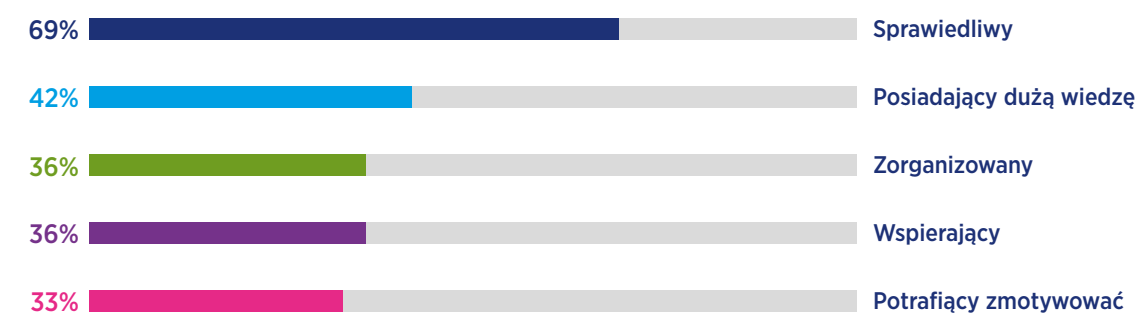
pracownicy



CKUNT



studenci



PODSUMOWANIE

Sektor produkcyjny w województwie łódzkim jest znaczącym źródłem zatrudnienia. W 2014 roku, w firmach z sekcji przetwórstwa przemysłowego pracowało łącznie 44 proc. wszystkich zatrudnionych, największa część z nich w branży FMCG lub odzieżowej.

W ostatnim czasie firmy koncentrują się na działaniach, mających na celu sprostanie rosnącym oczekiwaniom klientów. Z tego względu, dostrzegają one konieczność prowadzenia odpowiedniej polityki HR, zarówno w procesie rekrutacji pracowników, jak i po przyjęciu ich do pracy.

Znalezienie i utrzymanie odpowiednich kandydatów do pracy okazało się dużym wyzwaniem dla większości badanych firm, dlatego wiele z nich korzysta z usług agencji rekrutacyjnych oraz innych wyspecjalizowanych firm. Większość respondentów nie polega już tylko i wyłącznie na zamieszczaniu ogłoszeń na portalach pracy, ale działają aktywnie, m.in. poszukując kandydatów na portalach społecznościowych. Popularne jest również organizowanie praktyk oraz staży, dzięki czemu pracodawca może wykształcić przyszłych pracowników firmy. Mimo wykorzystania wielu metod rekrutacji, części ankietowanych nie udało się pozyskać z rynku wszystkich niezbędnych kompetencji i zdecydowali się wtedy na doszkalanie aktualnych pracowników lub szkolenie nowych pracowników od zera.

Wyniki ankiety przeprowadzonej wśród pracowników wskazały, że większość zatrudnionych oczekuje od swojej pracy przede wszystkim wynagrodzeń na odpowiednim poziomie, stabilizacji oraz możliwości rozwoju.

Większość rozmówców wskazała, że branża produkcyjna w województwie łódzkim będzie się w najbliższym czasie intensywnie rozwijać, a to nie jest możliwe bez odpowiednio wykwalifikowanego oraz zmotywowanego zespołu. Dlatego też odpowiednio prowadzona polityka HR, już w tej chwili jest niezwykle istotna, a można się spodziewać, że w związku ze spodziewanymi zmianami jej znaczenie jeszcze wzrośnie.

KONTAKT HAYS POLAND SP. Z O.O.



Katarzyna Komornik
Team Leader Manufacturing
& Operations

M: +48 722 370 751
E: krol@hays.pl



Paula Rejmer
Operations Director Poland

M: +48 500 152 901
E: rejmer@hays.pl

KONTAKT BIURO OBSŁUGI INWESTORA, URZĄD MIASTA ŁODZI

ul. Piotrkowska 104a,
90-926 Łódź

M: + 48 42 438 59 39
F: + 48 42 638 59 40
E: boi@uml.lodz.pl

www.uml.lodz.pl

BIURO OBSŁUGI INWESTORA – jednostka w Urzędzie Miasta Łodzi, której głównym zadaniem jest obsługa inwestorów w systemie „one-stop-shop”. Każdy strategiczny inwestor w Łodzi, podczas całego procesu inwestycyjnego i po jego zakończeniu, jest obsługiwany przez dedykowanego Opiekuna Inwestorów specjalnie wyznaczonego do danego projektu inwestycyjnego. Opiekun jest wspierany przez wyższych rangą urzędników i specjalistów w Urzędzie Miasta Łodzi, bezzwłocznie uzyskasz od niego informacje na temat:

- dostępności potencjalnej kadry w Łodzi wg specjalizacji,
- dostępnych nieruchomości, magazynów i powierzchni biurowych,
- infrastruktury dostępnej lub wymaganej w danej lokalizacji,
- listy potrzebnych pozwoleń, procedury ich uzyskania, terminów i decydentów,
- dostępnej pomocy publicznej i jej źródłach,
- wszelkich dodatkowych informacji na życzenie.

ZDJĘCIA

© whitelook / fotolia	1
© popov48 / fotolia	9
© gui yong nian / fotolia	15
© nd3000 / fotolia	17
© contrastwerkstatt / fotolia	21