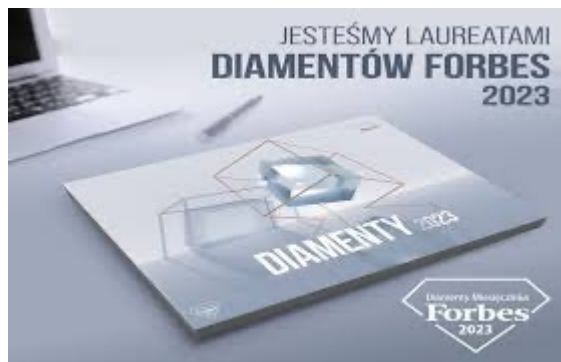


Pracuj z nami!



smartwork[®]
GROUP

PLASTINVENT

Jak Wyprzedzić Konkurencję?

*Globalizacja Polskiego Rynku Pracy Jedyłą Szansą Polskich Przedsiębiorców
Ewentualność Czy Konieczność?*

Zakopane, 04-06 października 2023r.



www.smartwork.pl

Nr licencji 12053

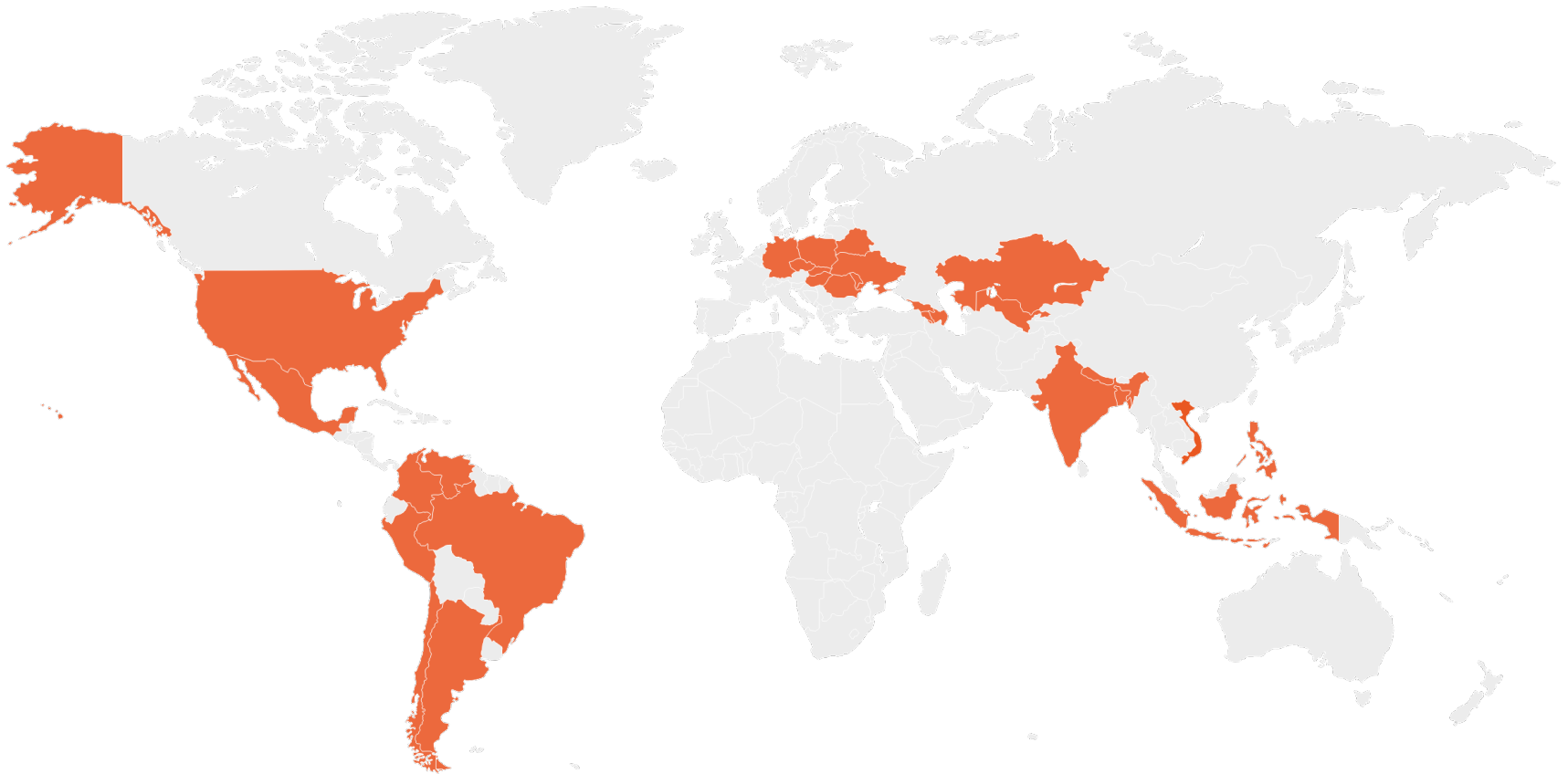
O nas

Grupa **Smart Work** należy do najdynamiczniej rozwijających się firm z sektora pośrednictwa pracy. Dzięki systematycznemu powiększaniu zasięgu działania, nasze biura są obecne nie tylko w Polsce, ale również w ponad 20 innych krajach takich jak Ukraina, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Czechy, Słowacja, Węgry, Rumunia, Azerbejdżan, Uzbekistan, Kazachstan i Niemcy. Grupa Smart Work pozyskuje także pracowników z dalszych regionów świata, w tym z Nepalu, Bangladeszu, Indii, czy krajów Ameryki Łacińskiej.

Smart Work koncentruje się na zaspokajaniu potrzeb i oczekiwań nawet najbardziej wymagających Partnerów Biznesowych. Z usług grupy korzystają spółki giełdowe, duże międzynarodowe koncerny, jak i mniejsze przedsiębiorstwa z sektora MSP. Smart Work realizuje zamówienia i zlecenia dla Klientów polskich i zagranicznych, działając w oparciu o najwyższe standardy etyczne i biznesowe.

Gdzie jesteśmy

Ukraina | Mołdawia | Gruzja | Białoruś | Armenia | Czechy | Słowacja | Węgry | Rumunia | Niemcy
Azerbejdżan | Uzbekistan | Kazachstan | Nepal | Indie | Bangladesz | Filipiny | Wietnam | Indonezja
Meksyk | Kolumbia | Chile | Wenezuela | Argentyna | Brazylia | Peru | USA



Dlaczego Smart Work?

- **gwarancja** skuteczności rekrutacji - szczególnie ważne w SEZONIE,
- własne **biura rekrutacyjne** w 20 krajach Europy i Azji,
- ponad **450 partnerów**,
- zarządzanie ponad **200 nieruchomościami**,
- **własna infrastruktura** przemysłowa i transport,
- wdrożony system zarządzania jakością zgodny z normą **ISO 9001:2015**,
- **wysokie kwalifikacje** i duże doświadczenie naszych pracowników,
- **mierzalne korzyści** - optymalizacja zatrudnienia, redukcja kosztów,
- jesteśmy **zawsze dostępni** i gotowi do realizacji najtrudniejszych projektów.

Obsługiwane branże



AGD

pracownicy produkcji, operatorzy maszyn



Meblarstwo

pracownicy produkcyjni, pracownicy magazynowi



Automotive

operatorzy maszyn, pracownicy produkcji, montażyści



Konstrukcje stalowe

monterzy, ślusarze, operatorzy CNC



Spawalnicza

spawacze, monterzy, pracownicy fizyczni



Budownictwo

murarze, cieśle, zbrojarze



Stolarka otworowa

operatorzy maszyn, pracownicy produkcji, montażyści stolarki



Szwalnica

krojcy i krawcowe, szwaczki, pakowacze



Logistyka

pracownicy magazynowi, operatorzy wózków, pakowacze



Hotelarstwo i gastronomia

kucharze, sprzątaczkki, pokojowe, obsługa techniczna



Opieka i pomoc domowa

opiekunki, sprzątaczkki



Usługi porządkowe dla przemysłu

sprzątaczkki, obsługa techniczna, utrzymanie zieleni

Nasze usługi

- Praca tymczasowa
- Podwykonawstwo
- Rekrutacja i selekcja
- Reworking
- Opieka medyczna
- Pośrednictwo nieruchomości
- Usługi porządkowe



Cel prezentacji

Globalizacja Polskiego Rynku Pracy Jedyną Szansą Polskich Przedsiębiorców

Strategie dostosowania, istotne w obliczu wojny na Ukrainie i braku dostępu do pracowników z Państw ościennych. Ewentualność Czy Konieczność

Podczas prezentacji omówimy:

- Aktualną sytuację na rynku pracy w Polsce.
- Wpływ wojny na Ukrainie na dostępność pracowników z Ukrainy.
- Brak dostępu do pracowników z Państw ościennych i jego konsekwencje.
- Trendy w wynagradzaniu pracowników z innych krajów, w tym porównanie wynagrodzeń w Polsce, Indiach i Ameryce Południowej.
- Strategie dostosowania w obliczu ww. wyzwań.

Naszym celem jest dostarczenie Państwu wiedzy i perspektyw dotyczących tego tematu oraz zaprezentowanie praktycznych rozwiązań, które mogą być wdrożone w sektorze konstrukcji stalowych.

Analiza rynku pracy w Polsce

Wzrost gospodarczy:

Polska odnotowuje stabilny wzrost gospodarczy, co przekłada się na rosnące zapotrzebowanie na siłę roboczą w różnych sektorach. Rozwinięta infrastruktura, inwestycje zagraniczne i rozwijający się sektor usług przyczyniają się do tworzenia nowych miejsc pracy.

Niedobór pracowników:

Obecnie Polska boryka się z niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej, zwłaszcza w niektórych sektorach, takich jak budownictwo, logistyka czy przemysł. Brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników może wpływać na wzrost kosztów pracy i zwiększać konkurencję o utalentowanych pracowników.

Różnice regionalne:

Równocześnie, rynek pracy w Polsce charakteryzuje się pewnymi różnicami regionalnymi. W większych miastach, takich jak Warszawa, Kraków czy Wrocław, popyt na pracowników jest wyższy, a konkurencja o talenty jest silniejsza niż w mniejszych miastach czy na obszarach wiejskich.

Rosnące znaczenie sektora usług:

Polska przekształca się w coraz bardziej rozwinięty kraj usługowy, a sektor usług staje się jednym z głównych motorów wzrostu gospodarczego. Wraz z rosnącym znaczeniem sektora usług, wzrasta również zapotrzebowanie na pracowników z różnych dziedzin, takich jak IT, finanse, usługi biznesowe czy obsługa klienta.

Szanse: Globalizacja rynku pracy i mobilność >>

Analiza rynku pracy

Kluczowe aspekty:

- globalizacja rynku pracy
- wzrost mobilności pracowników

Oba te czynniki mają ogromne znaczenie dla strategii wynagradzania pracowników z różnych krajów.

Właśnie dlatego nasza prezentacja skupi się na analizie trendów w wynagradzaniu pracowników z innych krajów, ze szczególnym uwzględnieniem porównania wynagrodzeń pracowników z Ukrainy, Azji i Ameryki Południowej. Przedstawimy również strategie dostosowania wynagrodzeń.

Globalizacja rynku pracy

Globalizacja rynku pracy,

czyli proces integracji ekonomicznej i komunikacyjnej między krajami, przynosi ze sobą wiele korzyści, ale również stawia przed nami nowe wyzwania. Dzięki globalizacji firmy mają dostęp do większego rynku zbytu, a pracownicy z kolei otrzymują szanse na podjęcie pracy w innych krajach, gdzie mogą znaleźć lepsze perspektywy rozwoju zawodowego i wyższe wynagrodzenie.

Mobilność pracowników

Wzrost mobilności pracowników,

Jest naturalną konsekwencją globalizacji. Dzięki postępowi technologicznemu, tanim podróżom i łatwiejszemu przepływowi informacji, pracownicy mogą łatwiej przenosić się między krajami, poszukując lepszych warunków pracy i życia. Przykładowo, coraz więcej specjalistów z Ukrainy, Azji i Ameryki Południowej podejmuje zatrudnienie w innych regionach świata, w tym również w Polsce.

Zjawisko to ma duże znaczenie dla firm, które starają się przyciągnąć utalentowane osoby z zagranicy. Jednocześnie muszą one stawić czoła wyzwaniom związanym z różnicami w kosztach życia, standardach wynagradzania i systemach podatkowych między krajami.

Wojna na Ukrainie

Wojna na Ukrainie i jej istotny wpływ na wiele aspektów życia w tym również na rynek pracy oraz brak dostępu do pracowników z Państw ościennych

Konsekwencje:

- destabilizacja regionu oraz poważne skutki dla lokalnej gospodarki.
- migrację ludności i ucieczkę pracowników z Ukrainy w poszukiwaniu bezpieczeństwa i lepszych warunków życia.

Wpływ na rynek pracy:

- spadek dostępności pracowników z Ukrainy, którzy wcześniej stanowili istotną siłę roboczą w różnych branżach, w tym w branży konstrukcji stalowych.
- deficyt wykwalifikowanej siły roboczej w niektórych sektorach, co prowadzi do problemów z rekrutacją i zwiększenia kosztów pracy.
- brak dostępu do pracowników z Państw ościennych ze względu na trudności w przemieszczaniu się i zamknięte granice.

Strategie dost. wynagrodzeń



Elastyczne strategie zatrudnienia i dążenie do zrównoważenia konkurencyjności.

Wprowadzenie strategii dostosowania wynagrodzeń wymaga starannego zrozumienia rynku pracy, potrzeb pracowników oraz konkurencyjności oferty wynagrodzenia. Dążenie do atrakcyjności wynagrodzeń może przyciągnąć i zatrzymać utalentowanych pracowników oraz wspierać długoterminowy rozwój przedsiębiorstwa.

Przykłady strategii

Analiza konkurencyjności rynkowej:

Przedsiębiorstwa powinny regularnie analizować wynagrodzenia oferowane na rynku pracy w swoim sektorze i regionie. Porównanie wynagrodzeń z konkurencyjnymi firmami może pomóc w określeniu, czy obecne stawki są atrakcyjne dla pracowników.

Elastyczne systemy wynagradzania:

Wprowadzenie elastycznych systemów wynagradzania, takich jak wynagrodzenie zależne od osiągnięć, premie za wydajność czy udział w zyskach, może przyciągnąć i zatrzymać utalentowanych pracowników. Tego rodzaju systemy pozwalają na większą motywację i nagradzanie pracowników za osiągnięte rezultaty.

Inwestycje w rozwój pracowników:

Przedsiębiorstwa mogą skoncentrować się na inwestowaniu w rozwój swoich pracowników poprzez szkolenia, kursy doskonalące, możliwości awansu zawodowego i rozbudowane programy rozwoju. Zapewnienie pracownikom możliwości rozwoju umiejętności i kariery może przyciągnąć utalentowanych pracowników, którzy szukają możliwości rozwoju i awansu.

Benefity pozapłacowe:

Oprócz wynagrodzenia finansowego, firmy mogą oferować atrakcyjne benefity pozapłacowe, takie jak prywatna opieka zdrowotna, ubezpieczenie na życie, programy rekreacyjne czy elastyczne godziny pracy. Takie dodatkowe korzyści mogą stanowić istotny czynnik przyciągający pracowników.

Równowaga między wynagrodzeniem a kosztami życia:

Przy ustalaniu wynagrodzeń, istotne jest uwzględnienie kosztów życia w danym regionie. Przedsiębiorstwa powinny zapewnić odpowiednie wynagrodzenie, które umożliwi pracownikom utrzymanie godziwego standardu życia i pokrycie podstawowych kosztów.

Dostosowanie kulturowe

Szacunek dla różnic kulturowych:

Przedsiębiorstwa powinny promować atmosferę szacunku i tolerancji wobec różnic kulturowych. Ważne jest zrozumienie, że pracownicy z różnych kultur mogą mieć odmienne wartości, normy i oczekiwania. Dbanie o otwartość i szanowanie innych kultur może przyczynić się do pozytywnego środowiska pracy.

Komunikacja międzykulturowa:

Wspieranie skutecznej komunikacji między pracownikami z różnych kultur jest kluczowe. Ważne jest, aby zapewnić odpowiednie narzędzia i szkolenia, które pomogą pracownikom porozumiewać się skutecznie, unikając nieporozumień wynikających z różnic językowych i kulturowych.

Programy integracyjne:

Przedsiębiorstwa mogą wprowadzić programy integracyjne, które pomogą pracownikom zagranicznym w lepszym dostosowaniu się do lokalnego środowiska. Takie programy mogą obejmować wsparcie w znalezieniu zakwaterowania, naukę lokalnego języka, wprowadzenie do lokalnych obyczajów i tradycji, oraz zapewnienie wsparcia w rozwiązywaniu ewentualnych problemów.

Zrozumienie lokalnego rynku pracy:

Przedsiębiorstwa powinny również zrozumieć lokalne warunki pracy, przepisy dotyczące zatrudnienia i prawa pracy w danym kraju. Ważne jest, aby działać zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz zapewnić pracownikom zagranicznym wszelkie niezbędne informacje i wsparcie.

Dostosowanie kulturowe stanowi istotny element sukcesu rekrutacji i zatrudniania pracowników z innych krajów. Tworzenie środowiska pracy, które promuje różnorodność i szanuje różnice kulturowe, może przynieść korzyści zarówno pracownikom, jak i organizacji.

Porównanie wynagrodzeń



Operator CNC:

- Polska: Średnie wynagrodzenie operatora maszyn CNC wynosi około 6 000 PLN miesięcznie.
- Indie: Średnie wynagrodzenie operatora maszyn CNC wynosi około 20 000 INR miesięcznie (ok. 1 100 PLN).
- Kolumbia: Średnie wynagrodzenie operatora maszyn CNC wynosi około 1 500 000 COP miesięcznie (ok. 2 000 PLN).

Pracownik linii produkcyjnej:

- Polska: Średnie wynagrodzenie pracownika linii produkcyjnej wynosi około 4 000 PLN miesięcznie.
- Indie: Średnie wynagrodzenie pracownika linii produkcyjnej wynosi około 15 000 INR miesięcznie (ok. 800 PLN).
- Kolumbia: Średnie wynagrodzenie pracownika linii produkcyjnej wynosi około 1 200 000 COP miesięcznie (ok. 1 600 PLN).

Inżynier produkcji:

- Polska: Średnie wynagrodzenie inżyniera produkcji wynosi około 8 000 PLN miesięcznie.
- Indie: Średnie wynagrodzenie inżyniera produkcji wynosi około 40 000 INR miesięcznie (ok. 2 200 PLN).
- Kolumbia: Średnie wynagrodzenie inżyniera produkcji wynosi około 2 500 000 COP miesięcznie (ok. 3 300 PLN).



Alternatywy dla Pracowników

- Identyfikacja potencjalnych krajów rekrutacji pracowników
- Poszukiwanie pracowników z innych krajów
- Rozszerzenie działań rekrutacyjnych na inne kraje, które nie są objęte aktualnymi ograniczeniami.
- Zidentyfikowanie krajów, w których istnieje dostępność wykwalifikowanej siły roboczej
- Analiza wynagrodzeń i konkurencyjności rynku - porównanie wynagrodzeń i poziomu życia w różnych krajach z Polską, aby zidentyfikować te kraje, w których pracownicy mogą być bardziej skłonni do migracji i gdzie koszty zatrudnienia będą wciąż atrakcyjne dla pracodawców.

Pracuj z nami !

