Outsourcing Breakfast

25 marca 2014

temat:

Trendy na światowych rynkach pracy

POLSKIE MEDIA OUTSOURCINGU

Wszystko o Outsourcingu

outsourcing portal

Pierwszy polsko-angielski portal poświęcony branży outsourcingowej.

Baza firm i organizacji outsourcingowych ■ Kalendarium wydarzeń branżowych ■ Prezentacja możliwości inwestycyjnych w polskich miastach i regionach.

Outsourcing&More

Pierwszy bezpłatny polsko-angielski dwumiesięcznik branży outsourcingowej.

Dystrybucja w Polsce i Europie. Obecny na najważniejszych wydarzeniach branży outsourcingowej w Polsce.

www.outsourcingportal.pl

www.outsourcingandmore.pl

CASPEN

Metodyka działania, która obejmuje ustalony zbiór aktywności definiujących i charakteryzujących jakość pracy przedstawicieli branży outsourcingowej. Model CASPEN zakłada permanentny transfer i wzrost wiedzy branżowej dzięki implementacji takich instrumentów, jak: Consulting, Advisory, Support, Promotion, Education oraz Networking.

Poszczególne elementy składowe modelu CASPEN definiowane są jako:

CONSULTING – zapewnienie wsparcia merytorycznego; współpraca z autorytetami mającymi wiedzę i wieloletnie doświadczenie w dziedzinie outsourcingu.

ADVISORY – prowadzenie czynności badawczych; przygotowywanie ekspertyz i rekomendacja działań.

SUPPORT – pomoc w sytuacjach kryzysowych; podejmowanie się mediacji w sytuacjach ISSUE.

PROMOTION – współtworzenie i czynny udział w branżowych wydarzeniach specjalnych; planowanie i organizowanie branżowych kampanii wizerunkowych.

EDUCATION – aktywne dzielenie się wiedzą, opracowywanie publikacji, prowadzenie zajęć akademickich, szkoleń, warsztatów; inicjowanie oraz uczestnictwo w konferencjach, sympozjach i kongresach.

NETWORKING – pośredniczenie w nawiązywaniu kontaktów biznesowych.

PROPROGRESSIO

"Wspieramy merytorycznie
i ekonomicznie uzasadnione
działania służące rozwojowi,
inwestycjom, a także
optymalnemu wykorzystaniu
zasobów przedsiębiorstw
i sektora publicznego
w Polsce."

misja Pro Progressio

Dowiedz się więcej: info@proprogressio.pl

O Fundacji

Pro Progressio, to Fundacja zajmująca się rozwojem branży outsourcingowej w Polsce. Fundacja współpracuje z sektorem publicznym (miasta, agencje rozwoju regionalnego, specjalne strefy ekonomiczne, parki naukowo-technologiczne, parki przemysłowo-technologiczne) i prywatnym w Polsce oraz międzynarodowymi organizacjami sektora outsourcingu. Wśród organizacji, z którymi współpracuje Fundacja są zarówno dostawcy usług, firmy szkoleniowe, rekrutacyjne, deweloperzy, firmy doradcze, uczelnie wyższe jak również indywidualni eksperci branżowi.

W ramach działań Pro Progressio znajduje się popularyzacja Polski jako optymalnej lokalizacji na inwestycje typu nearshoring i offshoring, edukacja o branży outsourcingowej oraz promocja firm świadczących usługi outsourcingowe.

Pro Progressio jest blisko powiązana z mediami branży outsourcingowej, jakimi są OutsourcingPortal oraz magazyn Outsourcing&More. Są to jedyne branżowe media w Polsce dostarczające informacje zarówno w języku polskim jak i angielskim.

Terenem działalności Fundacji jest obszar Rzeczypospolitej Polskiej, przy czym w zakresie niezbędnym dla właściwego realizowania celów może ona prowadzić działalność także poza granicami Polski, w szczególności w Unii Europejskiej.

PROPROGRESSIO

"Chcemy być platformą dla konstruktywnego, merytorycznego i korzystnego dla wszystkich dialogu pomiędzy przedsiębiorcami, pracownikami, przedstawicielami władzy oraz środowiskiem naukowym w dziedzinie optymalizacji procesów, kosztów i wykorzystania zasobów poprzez szeroko rozumiane pojęcie Outsourcingu."

wizja Pro Progressio

Dowiedz się więcej: info@proprogressio.pl

Klub Outsourcingu

Klub Outsourcingu to projekt Fundacji, w ramach którego zrzeszane są podmioty i organizacje z branży outsourcingowej oraz jej bezpośredniego i pośredniego otoczenia. Dzięki obecności w Klubie Outsourcingu, organizacje zyskują stałą obecność na stronach internetowych OutsourcingPortal, mają możliwość publikowania merytorycznych treści na łamach Outsourcing&More oraz uczestniczenia w projektach Fundacji Pro Progressio.

Klub Outsourcingu to platforma wymiany wiedzy, konsultacji i networkingu. Dzięki dostępności do raportów, wiedzy i benchmarków wielu dziedzin outsourcingu, Klub daje możliwość poszerzania wiedzy branżowej, dotarcia do informacji o nowych projektach nearshoringowych i offshoringowych.

Dzięki współpracy członków Klubu Outsourcingu, klubowicze mają dostęp do wiedzy z zakresu HR, Real Estate, nieruchomości, zarządzania projektami, zarządzania kadrami i płacami, windykacji, IT, prawa, logistyki i innych dziedzin outsourcingu.

Klubowicze współtworzą opracowania branżowe, popularyzują usługi outsourcingowe i mają realny wpływ na postrzeganie sektora nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce. Członkowie Klubu są rekomendowani do uczestnictwa w wielu wydarzeniach branżowych w Polsce i poza jej granicami, zarówno jako delegaci, mówcy jak również osoby prowadzące panele dyskusyjne na uznanych imprezach outsourcingowych.

Klubowicze mają dostęp do danych kontaktowych osób powiązanych z Pro Progressio oraz do informacji o projektach, konsultacjach i działaniach biznesowych jakie prowadzi Fundacja.

O prelegencie

Agnieszka Walter

Country General Manager
Kelly Services Poland

Agnieszka Walter posiada ponad 10-letnie doświadczenie w branży rekrutacyjnej zarówno w Polsce jak i w Europie. Od 2009 roku jest odpowiedzialna za działalność operacyjną Kelly Services Poland koncentrując się przede wszystkim na rozwoju biznesu w ramach profesjonalnych dywizji Kelly takich jak: IT i Inżynieria, Finanse i Księgowość, Sprzedaż i Marketing oraz HR i Administracja.

Karierę rozpoczynała w USA później kontynuując i zdobywając doświadczenie w branży HR w Dublinie oraz na rynkach CEE. Prowadziła m.in. kompleksowe, międzynarodowe projekty outsourcingu procesów rekrutacyjnych dla firm z obszarów takich jak: finanse, bankowość, IT, SSC/BPO i farmacja.

Agnieszka jest absolwentką Uniwersytetu Warszawskiego, Muskingum College w USA oraz Universität Passau w Niemczech.

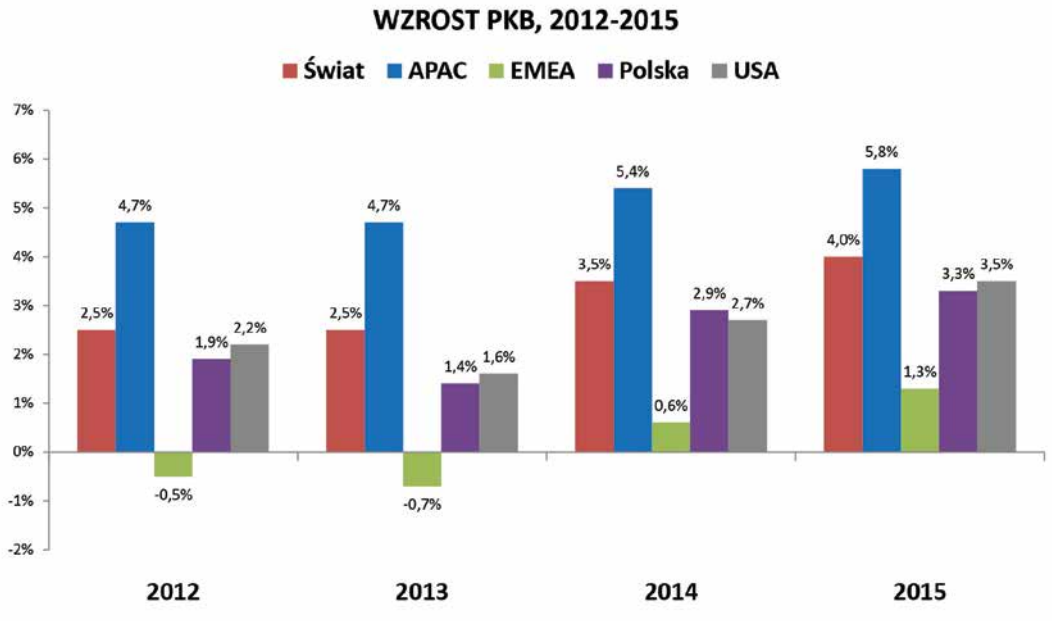
Globalne trendy w rekrutacji

Agnieszka Walter – Country General Manager
a.walter@kellyservices.pl
26.03.2014

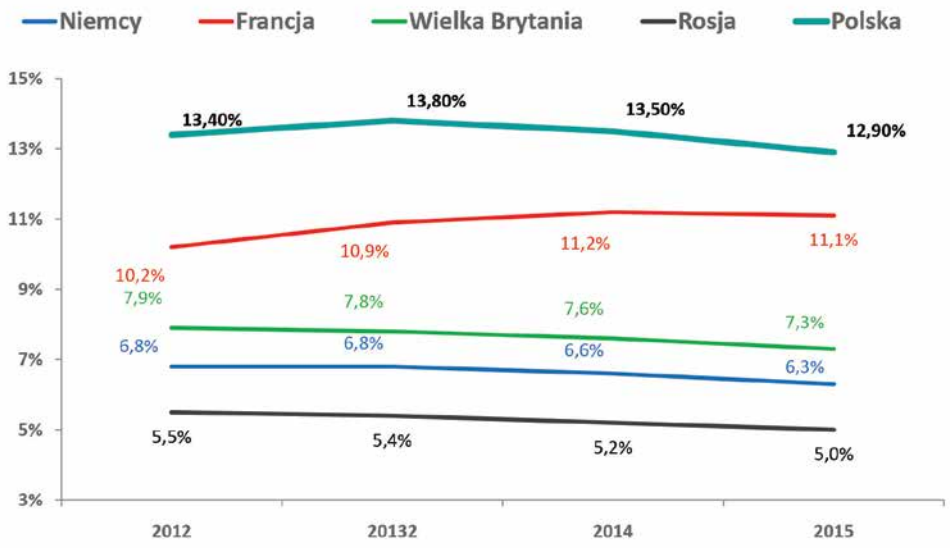
KELLY

GLOBALNA SYTUACJA GOSPODARCZA

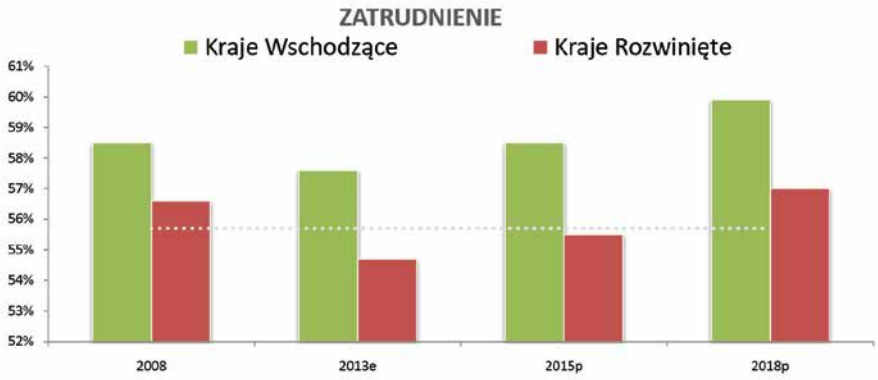
KELLY



ŚREDNIA ROCZNA STOPA BEZROBOCIA



PERSPEKTYWY WZNOWIENIA ZATRUDNIENIA



KLUCZOWE KRAJE – AKTUALNA SYTUACJA ZATRUDNIENIA.....

Powyżej poziomu sprzed kryzysu		Poprawiona, ale nadal poniżej poziomu sprzed kryzysu		Poniżej poziomu sprzed kryzysu, trend spadkowy	
Argentyna	Luksemburg	Kanada	RPA	Australia	Włochy
Brazylia	Rosja	Czechy	Korea Południowa	Belgia	Japonia
Ch698642742ile	Szwajcaria	Meksyk	Szwecja	Francja	Holandia
Niemcy	Tajlandia	Filipiny	UK	Grecja	Portugalia
Węgry	Turcja	**Polska**	USA	Irlandia	Hiszpania

ZDALNY I ELASTYCZNY MODEL PRACY

KELLY

FAKTY

- Do 2020 roku, około 50 milionów pracowników będzie pracowało zdalnie przez co najmniej połowę czasu swojej pracy
- Coraz więcej Polskich firm zatrudnia pracowników w systemie Home-Office

WPŁYW

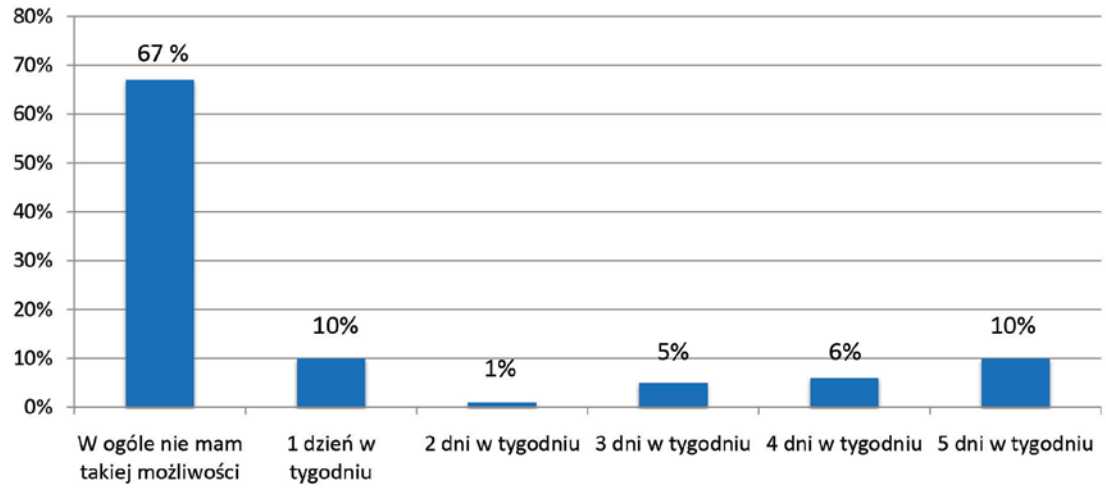
- Rozwijająca się technologia i media społecznościowe
- Praca zdalna zmienia kulturę w organizacji
- Pracodawcy muszą dostosować się do technologii mobilnych

PRACA Z DOMU - POLSKA

KELLY

Aktualnie, ile dni w tygodniu pracujesz z domu/ zdalnie?

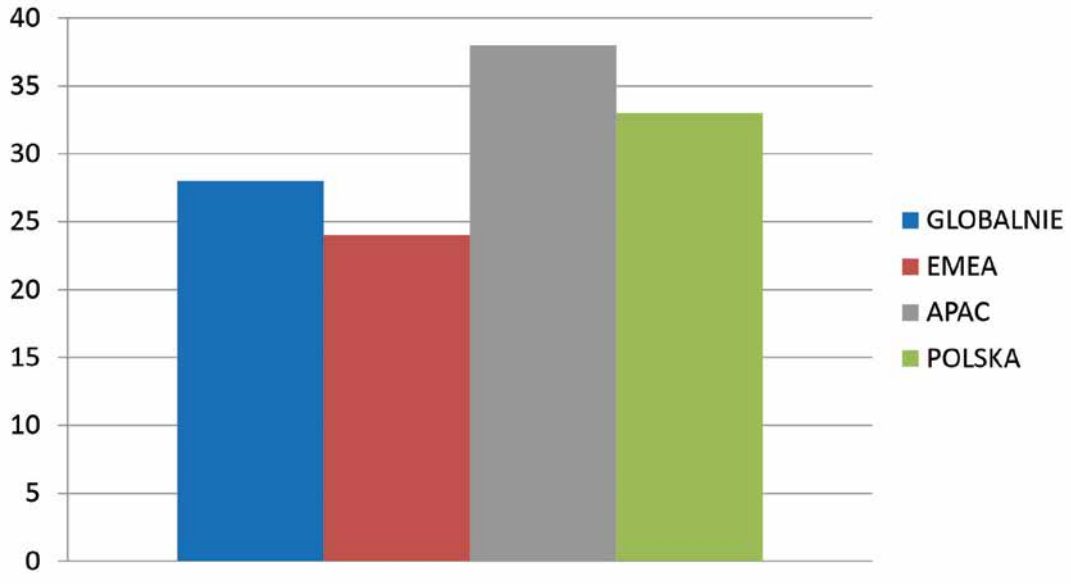
*Na podstawie danych KGWI 2013, wyniki dla Polski



PRACA Z DOMU – GLOBALNIE

KELLY

Czy pracujesz z domu/zdalnie? (% odpowiedzi TAK w regionie)



MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE

KELLY

FAKTY

- Komunikacja: Media społecznościowe zmieniają sposób, w jaki ludzie się ze sobą komunikują.
- Metody poszukiwania talentów: profesjonalne blogi korporacyjne, Twitter, Facebook, YouTube skupiające się na ścieżkach kariery w organizacji, odpowiedzialności społecznej i problemach społecznych.
- 'Peer Connection': Fora internetowe, podkasty, crowdsourcing.

WPŁYW

- Crowdsourcing: proces, w którym organizacja przeprowadza outsourcing zadań wykonywanych tradycyjnie przez pracowników do niezidentyfikowanej, zwykle bardzo szerokiej grupy ludzi w formie open call (ang. *crowd* – tłum, ang. *sourcing* – czerpanie źródeł).
- Swarming: Aktywności grupowe/zespołowe (vs. praca 'solo') jako metoda myślenia w mniej ustrukturyzowanych środowiskach pracy.
- Kultura 'łączności': Relacje w społecznościach internetowych oznaczają tzw. kulturę biznesową "always on".

RÓŻNORODNOŚĆ POKOLENIOWA - KONIECZNOŚĆ ?

KELLY

FAKTY

- Wg magazynu Forbes, do 2025 roku 75 % globalnej siły roboczej będą stanowili przedstawiciele pokolenia Y.
- 54% osób na stanowiskach CEO pracuje nad poprawieniem jakości pracy nowego pokolenia talentów.
- Do końca 2014 w Europie tylko w grupie wiekowej powyżej 45 lat wzrośnie odsetek zatrudnionych osób.

WPŁYW

- Kryzys gospodarczy negatywnie wpłynął na wzrost wykwalifikowanej siły roboczej. Wymagania kompetencyjne na rynku spotkały się z brakiem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.
- Osoby zarządzające (CEO) starają się aktualnie usprawnić i rozszerzyć działania rekrutacyjne poprzez dodatkowe poszukiwania pracowników poza granicami danego państwa. Oferują również rozszerzony pakiet benefitów, różnorodne formy rozwoju zawodowego i osobistego oraz szkolenia.

REKRUTACJA W „SIECI”

KELLY

FAKTY

Narzędzia takie jak: media społecznościowe, telefony komórkowe, video konferencje, zdalne technologie i życiorysy są coraz częściej używane ‘on-line’ w procesach rekrutacyjnych.

59 % pracowników z sektora ‘high tech’ zgadza się ze stwierdzeniem, że media społecznościowe są dobrym źródłem polecania miejsc pracy.
Tak samo uważa 44% osób z sektora Administracji, Back Office, Call Center; 51% z sektora Farmacji.

Wg. ankiety Bullhorn, 98% rekruterów korzysta z mediów społecznościowych przy poszukiwaniu kandydatów.

WPŁYW

Wzrost rekrutacji w trybie mobilnym – najlepsze organizacje rozpoczynają wdrażanie wewnętrznego software dla HR i Biznesu do pracy na platformach mobilnych .

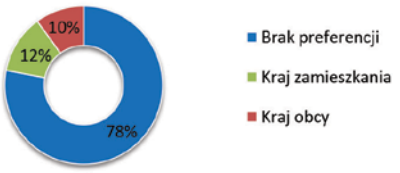
Wywiady poprzez Video konferencje stają się coraz bardziej popularne: korzystanie z telefonów typu smartphone pozwala kandydatom rozmawiać z potencjalnym pracodawcą zdalnie.

Lean recruiting: pozwala na zwiększenie efektywności operacyjnej ze względu na technologię i media społecznościowe

PRACA FREELANCERÓW - GLOBALNY FENOMEN

KELLY

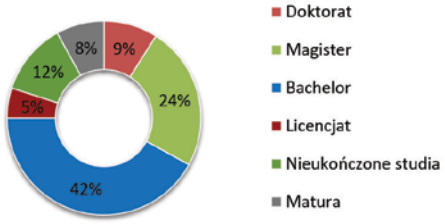
PREFERENCJE FREELANCERÓW: LOKALIZACJA SIEDZIBY GŁÓWNEJ



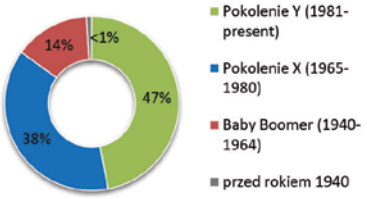
GŁÓWNE KRAJE: Budżet firm przeznaczony na Freelance	NAJSZYBCIEJ ROZWIJAJĄCE SIĘ KRAJE: Budżet firm przeznaczony na Freelance	GŁÓWNE KRAJE: Pracownicy w modelu Freelance
• USA • Australia • UK • Kanada • ZEA	• Ukraina • Rosja • Indie • Malezja • Chiny	• Indie • USA • Pakistan • Ukraina • Filipiny • UK

Top countries based on combined data from Elance and oDesk, 2012/13; fastest-growing countries based on oDesk spend data only, 2010-2012 CAGR

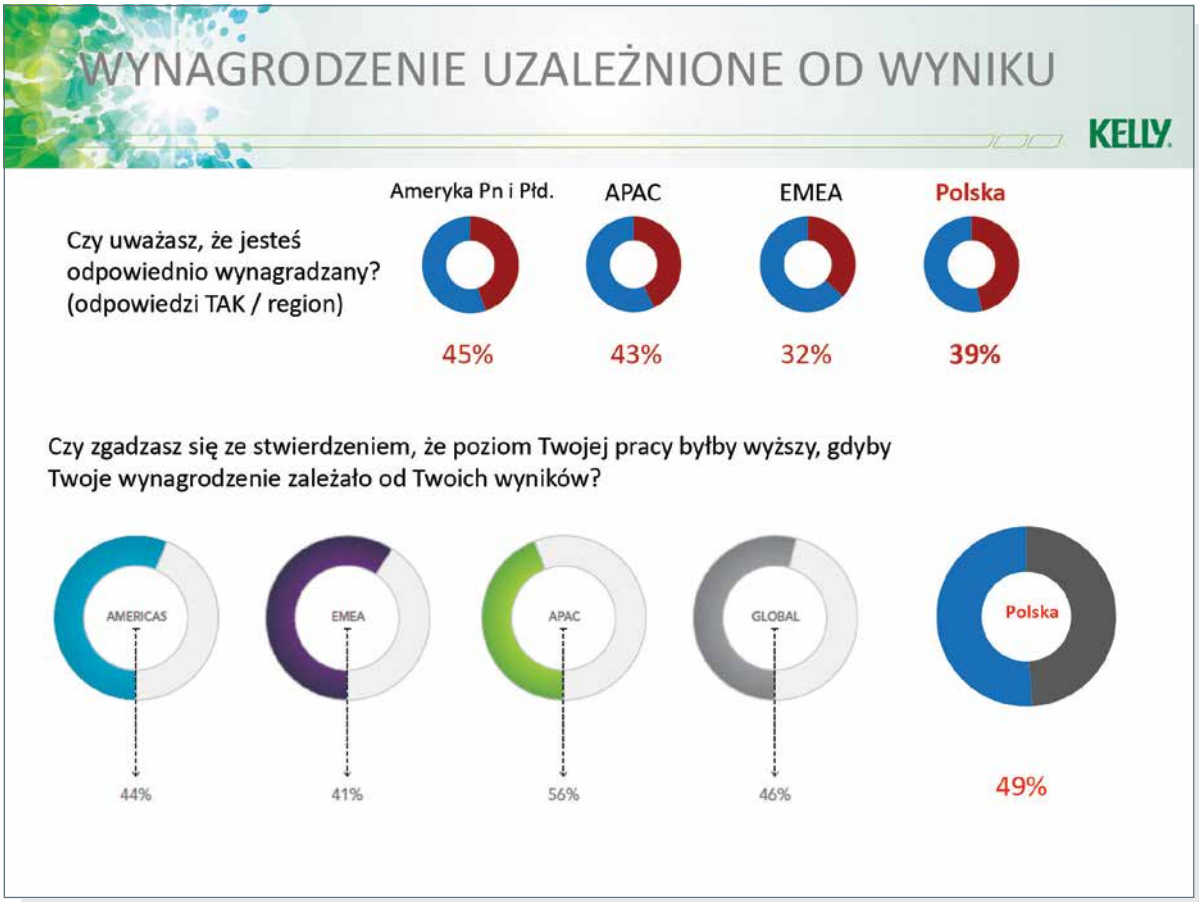
POZIOM WYKSZTAŁCENIA FREELANCERÓW



WIEK



GŁOS TALENTÓW
KELLY


WYNAGRODZENIE UZALEŻNIONE OD WYNIKU
KELLY
Ameryka Pn i Płd.
APAC
EMEA
Polska
Czy uważasz, że jesteś odpowiednio wynagradzany? (odpowiedzi TAK / region)
45%
43%
32%
39%
Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem, że poziom Twojej pracy byłby wyższy, gdyby Twoje wynagrodzenie zależało od Twoich wyników?
AMERICAS
EMEA
APAC
GLOBAL
Polska
44%
41%
56%
46%
49%

ROZWÓJ KARIERY I KOMPETENCJI

KELLY

DLACZEGO ROZWIJAĆ KOMPETENCJE

Polska		Globalnie
57%	Awans u obecnego pracodawcy	57%
54%	Awans u nowego pracodawcy	47%
32%	Zmiana branży lub zakresu obowiązków	42%
21%	Zmiana na własną działalność gospodarczą	2o%

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW I RETENCJA

KELLY

Polska		Globalnie
47%	Czy jesteś szczęśliwy na obecnym stanowisku?	52%
60%	Czy często myślisz o zmianie pracy?	43%
56%	Czy aktywnie poszukujesz nowej pracy, nawet, jeśli jesteś zadowolony z obecnej?	55%
53%	Czy Twój bezpośredni przełożony ma wpływ na poziom Twojej satysfakcji z pracy?	63%
20%	Czy w porównaniu z ubiegłym rokiem czujesz się bardziej lojalny w stosunku do obecnego pracodawcy?	26%

% odpowiedzi twierdzących

CO DALEJ?

KELLY

SKUTECZNOŚĆ STRATEGII ZARZĄDZANIA TALENTAMI

KELLY

EFEKTYWNOŚĆ STRATEGII ZARZĄDZANIA TALENTAMI

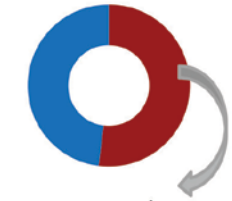
KELLY

Zgodnie z badaniem PWC z 2013 roku więcej niż połowa CEO w USA podkreśla deficyt Talentów jako potencjalną obawę przed dalszym rozwojem organizacji.

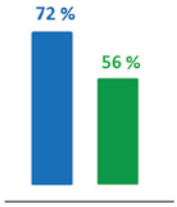
72 % CEO zgłasza problemy z zatrudnieniem tzw. 'krytycznych kompetencji' a 56% przyznaje się do problemów z retencją.

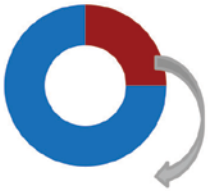
25% CEO przyznało, że byli zmuszeni do wstrzymania lub opóźnienia realizacji obranej strategii biznesowej z powodu braku Pracowników.

30% obawia się, że deficyt kompetencji nie pozwoli na efektywne wdrażanie innowacyjnych projektów w organizacji.

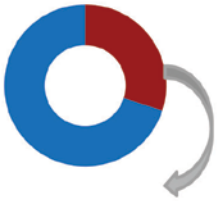


Więcej niż połowa





Co czwarty



Co trzeci

EWOLUCJA HR

KELLY

HR 1.0

- Zgodność z prawnymi wymogami zatrudnienia
- Kadry i płace
- Prowadzenie dokumentacji

HR 2.0

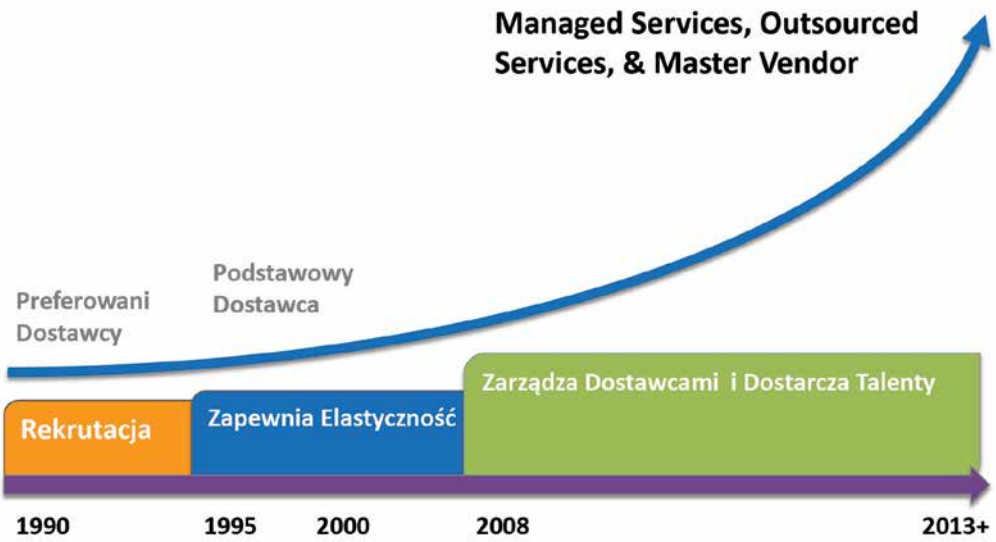
- Ocena efektywności
- Relacje z pracownikami
- Rekrutacja i szkolenia
- Technologia może pozwolić HR na wykonywanie strategicznych zadań

TRASFORMACJA ROLI HR

KELLY

EWOLUCJA ROZWIĄZAŃ KADROWYCH

KELLY



PROPROGRESSIO

Fundacja Pro Progressio
ul. Dolna 21b lok. 40
00-773 Warszawa

info@proprogressio.pl
www.proprogressio.pl

tel: 22 213-02-44
fax: 22 213-02-49