

# 5 trenduri în logistică.



# introducere.

Odată ce piața globală începe să revină la normal, multe companii se pregătesc pentru o piață post-pandemică.

În timp ce impactul pandemiei a afectat diferit toate piețele, se preconizează că industria logistică globală va crește cu **77,28 miliarde de dolari** în perioada **2021-2025**.

Odată cu această cerere crescută vine și nevoia tot mai mare pentru companiile de logistică de a angaja muncitori calificați. Înainte de a crea orice strategie de angajare post-pandemică, este important să înțelegem mai întâi schimbările care au avut loc pe piața logisticii în ultimul an și jumătate și să aflăm mai multe despre diferitele tendințe noi și emergente din industrie.

Iată o privire mai atentă la tendințele principale de angajare din industria logistică, precum și la câțiva pași pe care îi poate face compania ta pentru a asigura atragerea și menținerea talentelor de top.



# 1. deficit de angajați calificați.

Angajatorii din industria logistică se confruntau cu un decalaj semnificativ de angajați calificați chiar înainte de izbucnirea pandemiei. De exemplu, un recent sondaj privind abilitățile angajatorilor din domeniul logisticii arată că 21% dintre companiile din SUA au identificat o lipsă de competențe la nivel operațional și 31% la nivelul managementului mediu. Cu toate acestea, această problemă nu se limitează la Statele Unite. Indicele de performanță logistică al Băncii Mondiale relevă lipsa talentelor în logistică pentru numeroase țări, inclusiv China, Africa de Sud și Indonezia. În plus, 54% dintre angajatorii din domeniul logisticii din Marea Britanie se așteaptă să experimenteze o lipsă de competențe până în 2024.

- Există mai multe motive pentru acest decalaj în creștere al competențelor, precum:
- numărul persoanelor în vârstă care se retrag la un număr record
- angajaților mai tineri le lipsește experiența
- schimbarea nevoii și focusarea pe angajați cu abilități digitale și tehnologice

## ce măsuri poate lua compania ta?

Pentru a satisface această cerere în creștere, este esențial ca angajatorii să ia măsuri acum pentru a-și spori capacitățile de angajare

## îmbunătățirea brandului de angajator

Rezultatele studiului sunt clare: candidații nu vor să lucreze pentru companii cu reputație negativă. De fapt, sondajele arată că două treimi dintre angajații americani și 50% dintre cei britanici nu ar aplica la o companie care nu are o reputație bună.

Este crucial pentru angajatorii de logistică să ia măsuri pentru a construi un brand puternic al angajatorilor, cum ar fi:

- definirea clară a obiectivelor și valorilor companiei
- obținerea buy-in-ului de la conducere
- audit în ceea ce privește brandul angajatorului existent pentru a identifica decalajul dintre locul în care compania se află acum și unde doriți să ajungeți
- dezvoltarea și executarea unei strategii pentru brandul angajatorului

### focusează-te pe candidații pasivi.

Candidații pasivi reprezintă 70% din piața muncii. Deși acești potențiali candidați pot fi mai greu accesibili, sunt mai predispuși să aibă abilitățile și experiența de care are nevoie compania ta. Există câteva lucruri de reținut atunci când recrutezi candidați pasivi, precum:

### întâlnește candidații în locurile potrivite.

Privește dincolo de publicitatea ofertelor de locuri de muncă pe platformele tradiționale de socializare precum LinkedIn și Facebook. De exemplu, te poți alătura acelor grupuri de social media în care se adună profesioniștii pe care îi cauți. Înainte de a face reclamă rolului disponibil, ia-ți timp pentru a crește încrederea membrilor grupului.

### implicare și engagement

Spre deosebire de candidații activi, candidații pasivi pot avea nevoie de un nivel mai ridicat de implicare. Creează un focus mai mare pe prezentarea culturii companiei și a obiectivelor pe termen lung, cum ar fi salariile și oportunitățile de dezvoltare a carierei.

### oferă informații despre locul de muncă

Conectează potențialii candidați cu managerul echipei chiar de la început, astfel încât să poată avea o idee mai bună despre cine vor fi viitorii lor colegi. oferă un proces de aplicare simplificat

Candidații pasivi nu vor petrece timpul finalizând un proces îndelungat de înscriere. Deci, ia măsuri pentru a minimiza timpul necesar de finalizare a procesului de recrutare.

### identifică noile seturi de abilități necesare

Înainte de a posta un loc de muncă nou, identifică ce abilități sunt necesare pentru a avea succes la locul de muncă, precum și ce abilități pot fi obținute prin instruire sau experiență la locul de muncă. Adună informații de la angajați pentru a te asigura că te informezi corect și transparent.

Având în vedere că decalajul de competențe va crește, compania ta va trebui, de asemenea, să se concentreze asupra **recalificării și îmbunătățirii forței de muncă actuale**. De exemplu, poți oferi un program de certificare a stivitorului la fața locului. Aceste oferte de dezvoltare a abilităților te vor face să atragi mai mulți candidați să aplice și să rămână în cadrul companiei.



## 2. salariu competitiv și pachet de beneficii.

Cu o ofertă limitată de angajați calificați pe piața muncii, concurența pentru atragerea și recrutarea acestor candidați de top este acerbă și se va înrăutăți pe măsură ce cererea crește. Angajatorii din logistică vor avea parte de o perioadă dificilă, pentru recrutarea de noi talente fără a oferi pachete de compensare competitive.

În plus, beneficiile dorite ale angajaților s-au schimbat și odată cu pandemia, deoarece nevoia unui echilibru sănătos între viața profesională și viața personală, cum ar fi programele flexibile și opțiunile de lucru la distanță, au devenit mai importante pentru candidații de astăzi.

### ce măsuri poate lua compania ta?

Pentru a recruta talente de succes pentru compania ta este important să oferi un obiectiv atractiv - pachet compensatoriu. Iată câțiva pași pe care îi poți face pentru a determina ofertele corecte de salariu și beneficii.

### efectuează studii aprofundate de piață

Singura modalitate de a ști dacă pachetul salarial este competitiv pe piața de astăzi este să efectuezi studii de piață aprofundate. Această analiză la nivel înalt va permite companiei tale să identifice pachetul salarial optim care va permite companiei tale să rămână competitivă pe piața muncii.

### desfășoară sondaje în rândul angajaților

Nu există nicio îndoială că nevoile angajaților s-au schimbat în timpul pandemiei. Contactează angajații de la locul de muncă pentru a înțelege mai bine nevoile lor actuale.

### oferă beneficii semnificative

Utilizează informațiile colectate în timpul sondajelor angajaților pentru a dezvolta un pachet de beneficii semnificative, cum ar fi asistența medicală, programele de lucru flexibile, programele de dezvoltare a carierei și reducerile la costurile de transport pe care angajații le doresc. Acest pas nu numai că va îmbunătăți rata de retenție a forței de muncă actuale, ci și va îmbunătăți eforturile de angajare.



# 3. scalabilitate.

Pe măsură ce pandemia a lovit, tot mai mulți consumatori au început să se bazeze pe cumpărături online și livrări la domiciliu pentru a furniza bunurile și serviciile de care aveau nevoie. Totul, de la alimente la medicamente eliberate pe bază de rețetă, până la bunuri de uz casnic, era livrat din ușă în ușă.

În timp ce mulți planificatori ai lanțului de aprovizionare au lucrat 24 de ore pe zi pentru a dezvolta noi strategii pentru achiziționarea, depozitarea, ambalarea și livrarea produselor, un lucru a devenit foarte clar - companiile aveau nevoie să găsească o modalitate de a-și scala forța de muncă pentru a satisface cererea. Chiar dacă pandemia începe să scadă, angajatorii de logistică recunosc necesitatea scalabilității forței de muncă.

## ce măsuri poate lua afacerea ta?

Există câțiva pași pe care îi poți face pentru a îmbunătăți capacitatea companiei de a-și scala forța de muncă.

## efectuează analize aprofundate de cercetare la locul de muncă

Singura modalitate de a ști dacă pachetul dvs. salarial este competitiv pe piața de astăzi este să efectuezi studii de piață aprofundate. Această analiză la nivel înalt va permite companiei să identifice pachetul salarial optim care va oferi o dimensiune mai competitivă afacerii tale pe piața muncii.

## elaborează un plan de programare flexibil

Nu există nicio îndoială că nevoile angajaților s-au schimbat în timpul pandemiei. Contactează angajații pentru a înțelege mai bine nevoile lor actuale.

## implementează soluții de gestionare a forței de muncă

Utilizează informațiile colectate în timpul sondajelor angajaților pentru a dezvolta un pachet de beneficii semnificative, cum ar fi asistența medicală, programele de lucru flexibile, programele de dezvoltare a carierei și reducerile la costurile de transport pe care angajații dvs. le doresc. Acest pas nu numai că va îmbunătăți rata de retenție a forței de muncă actuale, ci și va îmbunătăți eforturile de angajare.

# 4. perfecționare & recalificare.

Odată cu intensificarea deficitului de competențe, angajatorii din logistică încep să se concentreze asupra formării de noi recruți. Vestea bună este că un program de instruire corect poate îmbunătăți rata de retenție a angajaților, crește satisfacția la locul de muncă, crește productivitatea și, cel mai important, poate completa lacuna de competențe.

## ce măsuri poate lua compania ta?

Principala problemă legată de acest tip de strategie este că programele de formare pot fi costisitoare. Bineînțeles, angajatorii doresc să se asigure că fac o investiție bună. Iată câteva sfaturi pentru a vă asigura că compania ta creează un program de instruire care aduce rezultatele mult dorite.

## identifică abilitățile principale

Având în vedere costul instruirii, este vital ca compania să înceapă prin identificarea setului de abilități specifice care lipsește în fondul actual de talente. De exemplu, mulți angajatori de logistică caută candidați cu abilități digitale sau tehnologice. Acesta este un domeniu în care poți oferi instruire atât angajaților actuali, cât și noilor angajați.

## angajați pentru abilități soft

Caută angajați cu abilități soft potrivite, cum ar fi comunicarea și adaptabilitatea. Candidații cu aceste abilități soft sunt mai în măsură să se descurce și să își formeze noi abilități necesare la locul de muncă.

## training inițial

Începe formarea angajaților în procesul de onboarding. Un proces cuprinzător de integrare care include strategii specializate, cum ar fi de la egal la egal și oportunități de e-learning, pot îmbunătăți atât dezvoltarea angajaților din punct de vedere al competențelor acumulate.



A close-up, warm-toned photograph of a young man with dark hair and eyes, smiling gently. The background is a soft, out-of-focus yellow and orange gradient.

## 5. hiring for job fit.

„Cultură potrivită” a fost un termen semnificativ în industria recrutării ani de zile. În timp ce mulți angajatori din industrii au făcut ca cultura să se încadreze într-o parte a strategiilor lor de angajare, mulți alții au ignorat-o. Într-un moment în care concurența pentru recrutarea angajaților calificați este atât de mare, acum poate fi momentul să investim în acest tip de strategie de angajare.

Așadar, preocuparea ta principală ar putea să fie realizarea unui match potrivit între candidați și rolul disponibil. Acest lucru poate îmbunătăți semnificativ rata de retenție a angajaților.

### cercetări specifice locului de muncă

Dacă dorești să angajezi persoane potrivite, este necesar să înțelegi pe deplin complexitatea funcției. Cu ajutorul resurselor umane, managerii de angajare trebuie să se gândească profund la cele mai importante aspecte ale pozițiilor deschise, inclusiv abilitățile care sunt absolut critice și cele care pot fi învățate la locul de muncă.

### programe de shadowing la locul de muncă

Programele interne de shadowing sunt o modalitate prin care angajații pot afla despre posibilele cariere în cadrul unei companii, observând colegii din alte departamente și învățând astfel despre task-urile și responsabilitățile altor roluri din cadrul companiei.

### partener cu o echipă de recrutare profesională

Puteți atenua o parte din stresul recrutării, precum și îmbunătăți rezultatele angajării lucrând cu o companie de recrutare profesionistă, cum ar fi echipa noastră de la Randstad.



### colaborează cu Randstad

Înțelegerea ultimelor tendințe de angajare în logistică te poate ajuta să dezvolti o strategie de recrutare care să conducă la îmbunătățirea rezultatelor angajării, în ciuda pieței competitive a locurilor de muncă de astăzi. Pentru a afla mai multe despre strategiile de angajare care generează rezultate sau despre cum să îmbunătățim practicile de angajare ale companiei tale, solicită-ne ajutorul.

Contactează-ne.