

A photograph of an industrial welding process. A robotic arm is welding a metal structure, creating a large spray of bright orange sparks. The scene is dimly lit, with the primary light source being the intense heat of the weld.

Branża produkcyjna Globalne Trendy HR Raport podsumowujący edycja 2023

Spis treści

1

Przegląd branży produkcyjnej

- 1.1 Wielkość rynku
- 1.2 Automatyzacja i zrównoważony rozwój
- 1.3 Inteligentna fabryka
- 1.4 Przemysł 4.0 – korzyści i koszty

2

Automatyzacja i zatrudnienie

- 2.1 Sposób na utrzymanie konkurencyjności
- 2.2 Ryzyko związane z automatyzacją
- 2.3 Potencjał automatyzacji

4

Wizerunek branży produkcyjnej

- 4.1 Różnorodność w czwartej rewolucji przemysłowej
- 4.2 Kobiety i mężczyźni w przemyśle
- 4.3 Transformacja języka

3

Rynek pracy

- 3.1 Niedobór siły roboczej
- 3.2 Deficyt pracowników fizycznych
- 3.3 Profile zawodowe
- 3.4 Kompetencje twarde
- 3.5 Kompetencje miękkie
- 3.6 Szkolenia i ciągłe uczenie się

Pomimo negatywnych skutków pandemii Covid-19 dla globalnego przemysłu, branża produkcyjna jest uważana za **jeden z fundamentów rozwoju gospodarczego i społecznego**, przyczyniających się do ogólnego wzrostu i konkurencyjności krajów.



Wielkość rynku

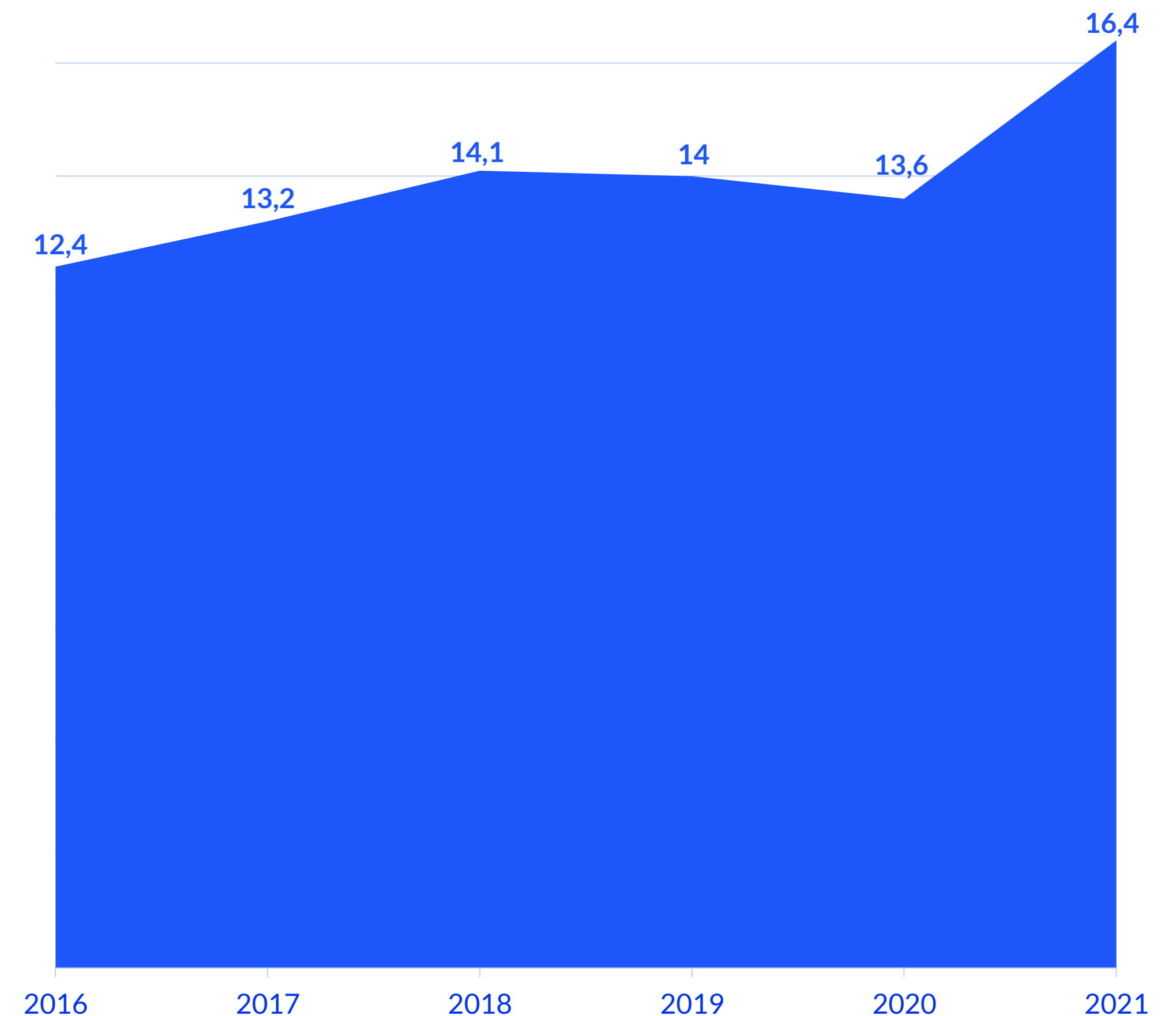
Fundament rozwoju gospodarczego

W szczytowym okresie pandemii branża produkcyjna musiała radzić sobie zarówno z **niedoborem siły roboczej, jak i ograniczoną dostępnością surowców** — mimo to, w 2021 roku globalny rynek przemysłowy był wart **16,4 biliona USD**.

Znaczenie sektora produkcyjnego dla systemów gospodarczych potwierdza **wartość branży w stosunku do globalnego produktu krajowego brutto**: w 2021 r. przemysł odpowiadał za 17% światowego PKB, osiągając najwyższą wartość w ciągu ostatnich pięciu lat.

Ten znaczący wzrost znajduje potwierdzenie także w opiniach ekspertów, co więcej – **optymistycznie oceniają oni także przyszłość sektora**.

WIELKOŚĆ GLOBALNEGO RYNKU WYTWÓRCZEGO
(W BILIONACH DOLARÓW AMERYKAŃSKICH)



Źródło: UNIDO

Automatyzacja i zrównoważony rozwój

Trendy istotne dla przyszłego rozwoju

Dwa wiodące trendy w branży – wspólne dla badanych przez nas przedsiębiorstw – w największym stopniu przyczyniają się do rozwoju sektora produkcyjnego:

Automatyzacja przemysłowa

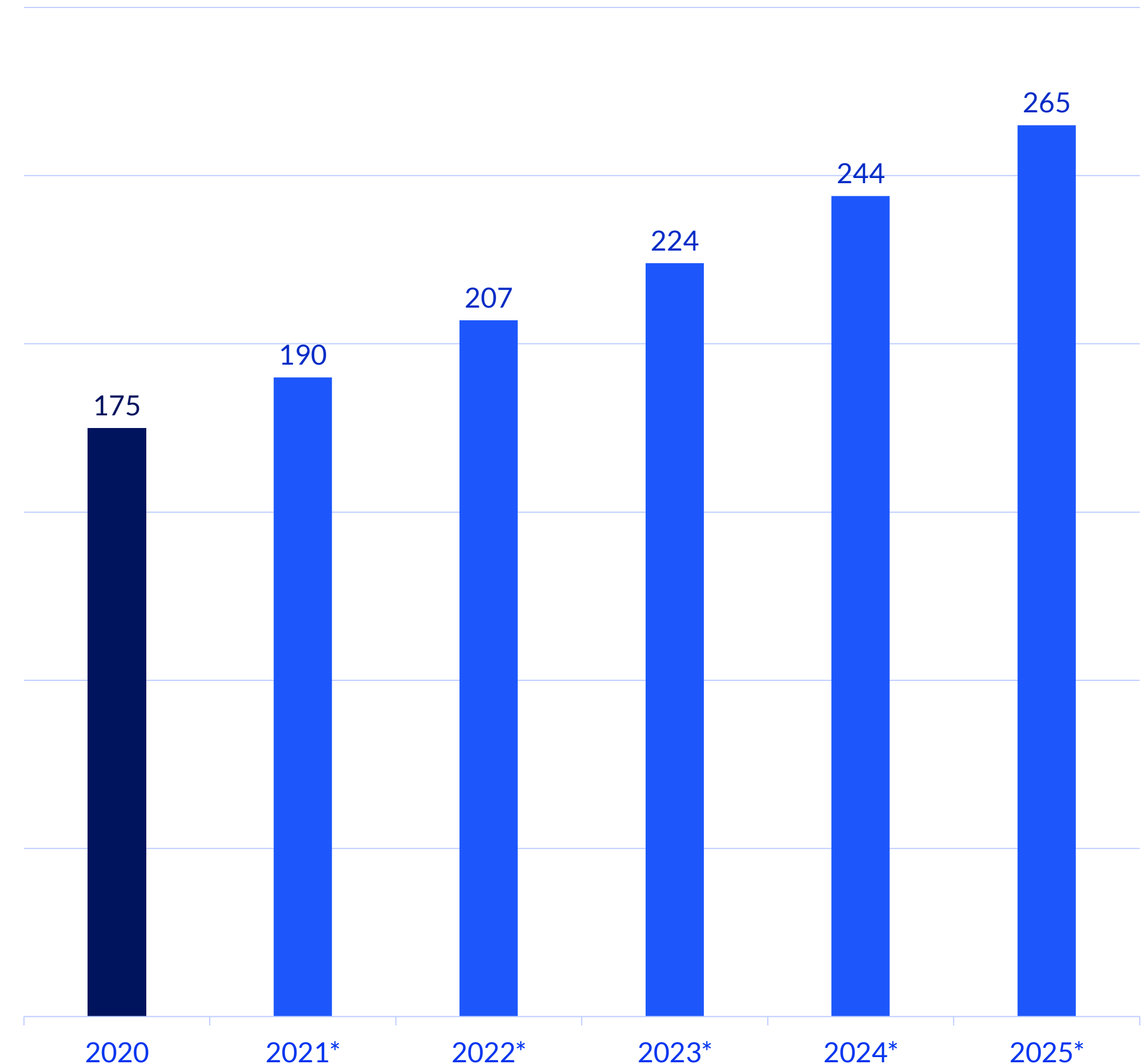
Globalny rynek automatyki przemysłowej rośnie i przewiduje się, że taki trend utrzyma się także w nadchodzących latach.

Badane przedsiębiorstwa produkcyjne stale inwestują w oprogramowanie do zarządzania produkcją oraz narzędzia robotyczne, usprawniające ich działalność.

Zrównoważony rozwój

Rosnące zainteresowanie konsumentów zrównoważonym rozwojem w dużym stopniu wpływa na produkcję i konkretne wybory dokonywane przez firmy z tego sektora.

WIELKOŚĆ GLOBALNEGO RYNKU
AUTOMATYKI PRZEMYSŁOWEJ
(W MILIARDACH DOLARÓW AMERYKAŃSKICH)



Źródło: Opracowanie Statista na podstawie danych Harrisa Williamsa.

*Projekcja wzrostu rynku automatyki przemysłowej.

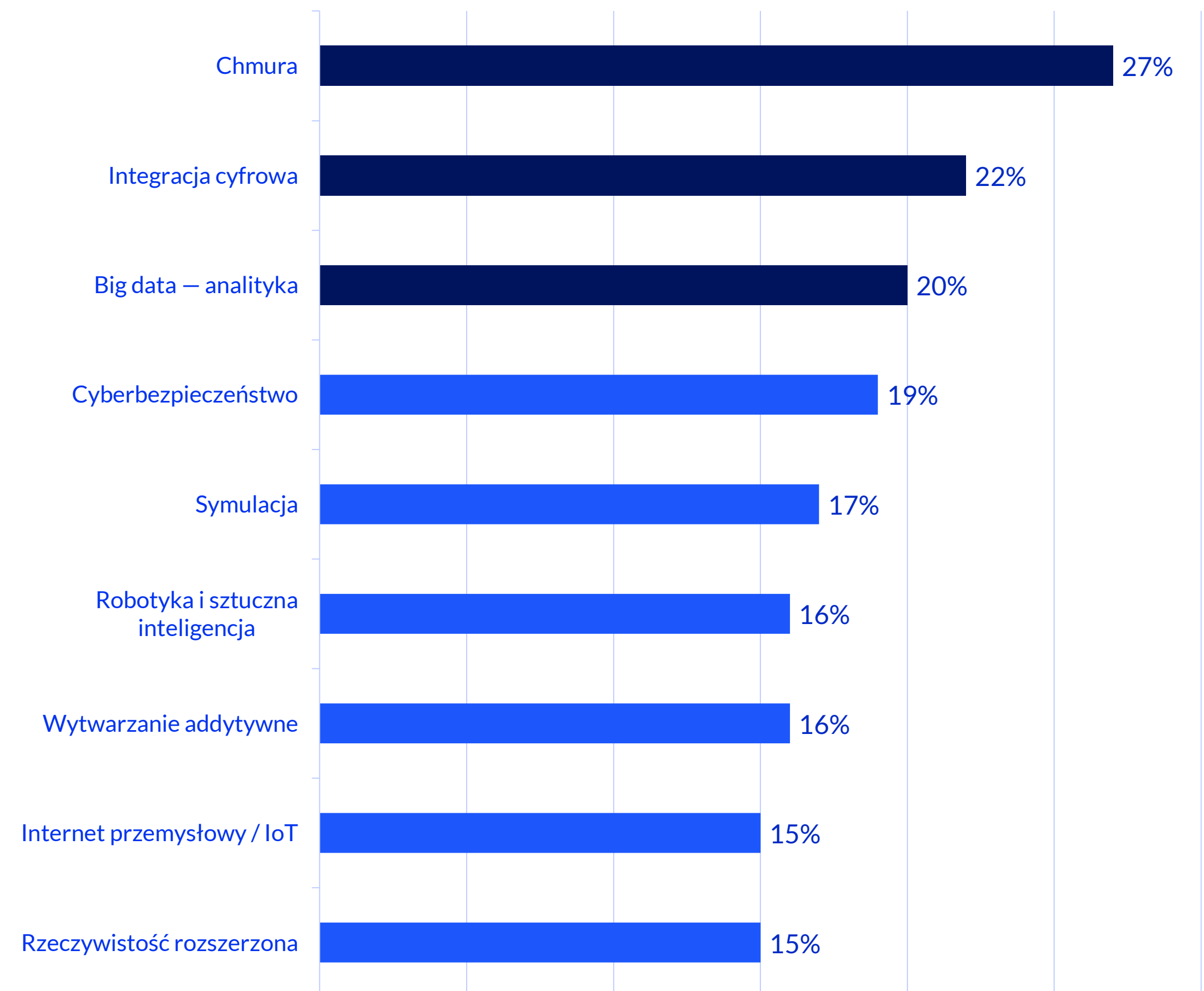
Inteligentna fabryka

Ewolucja produkcji opartej na technologii

Wyniki badania pokazują, że **84% przedsiębiorstw wprowadziło już technologie wspomagające transformację cyfrową**. Najczęściej implementowano przetwarzanie w chmurze i integrację cyfrową, w dalszej kolejności rozwiązania związane z analizą big data oraz cyberbezpieczeństwem.

Skłonność do wdrażania technologii potwierdzają eksperci na całym świecie. 22% respondentów jest przekonana, że technologie wspomagające transformację cyfrową zostaną wdrożone w ich firmie w ciągu najbliższych pięciu lat, 63% uważa, że prawdopodobnie tak się stanie.

TECHNOLOGIE PRZEMYSŁU 4.0 WDROŻONE W FIRMIE

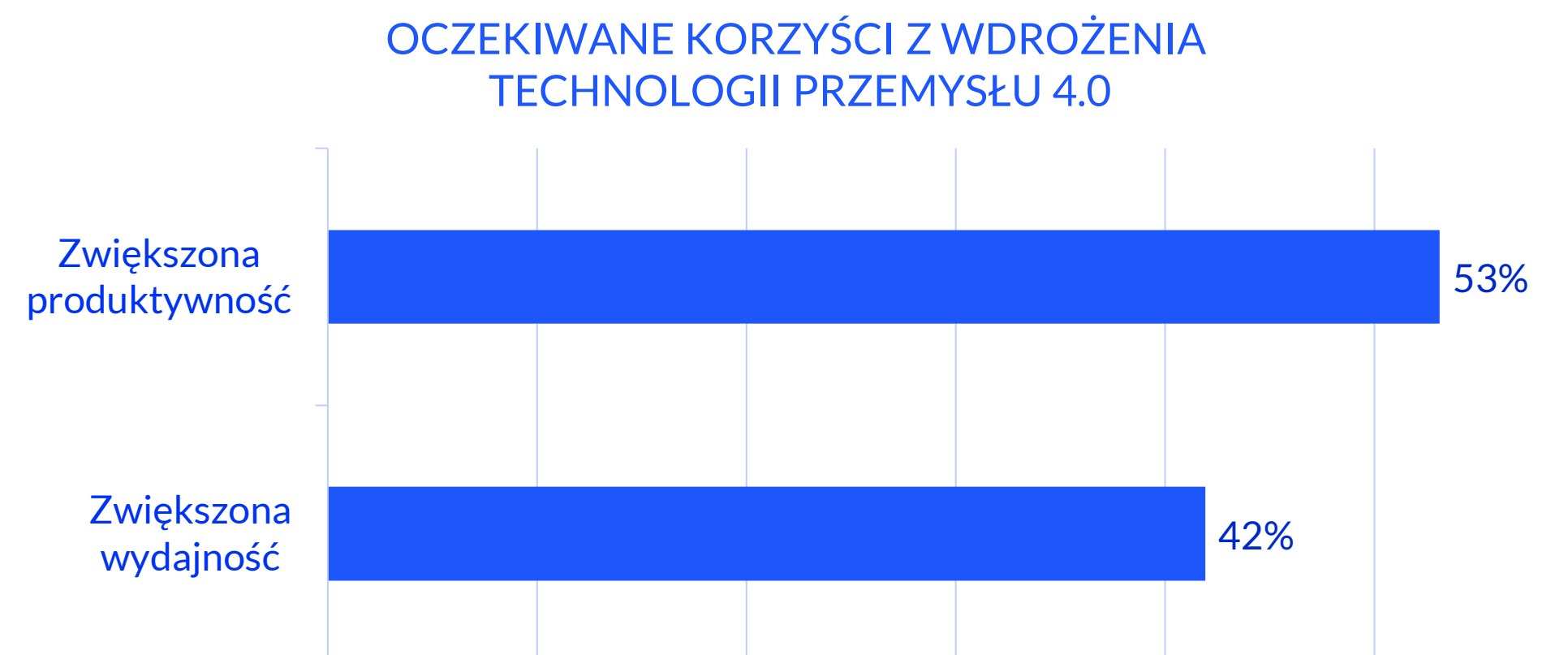


Źródło: Badanie Piepoli International

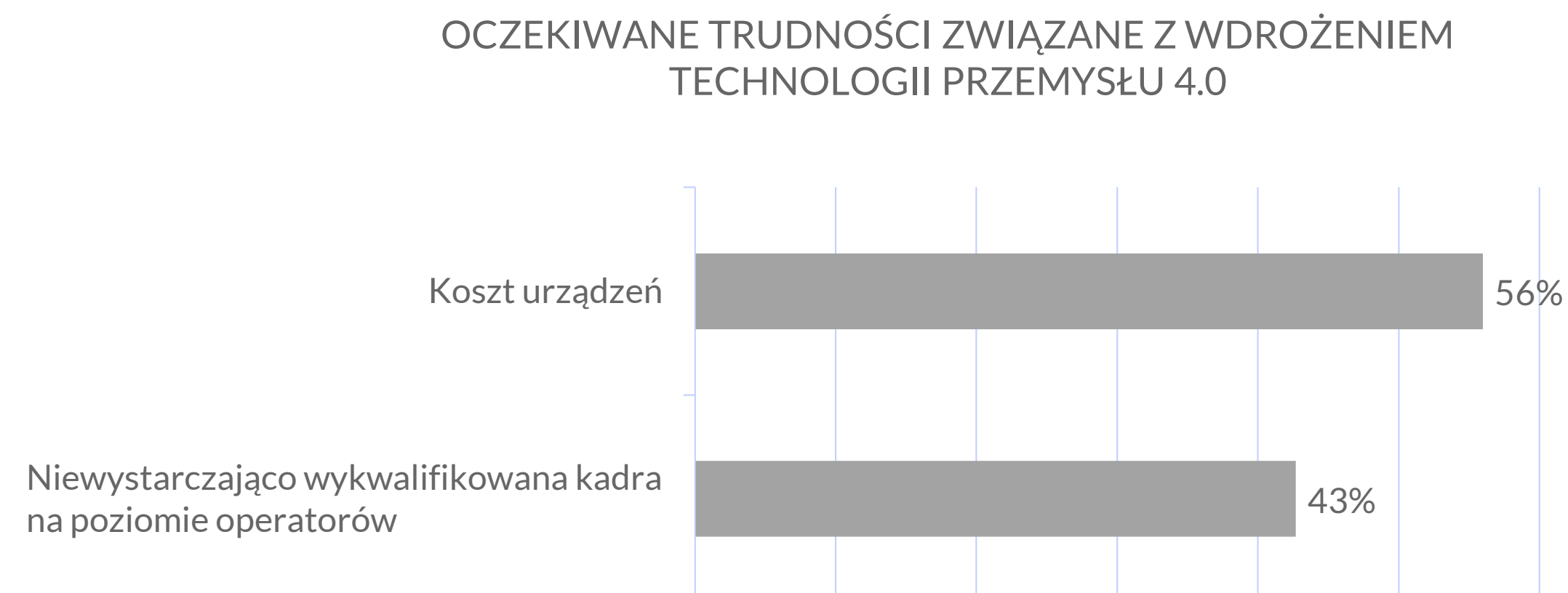
Korzyści i koszty

Skutki transformacji cyfrowej

53% respondentów oczekuje, że wdrożenie nowych technologii **przełoży się na wzrost produktywności**, a **42%** twierdzi, że **poprawi wydajność**.



Zdaniem ekspertów firmy produkcyjne napotykają jednak pewne trudności w procesie wdrażania nowych technologii. **56%** respondentów wskazuje na **wysoki koszt urządzeń**, a **43%** na **niewystarczające kwalifikacje po stronie operatorów**.



Źródło: Badanie Piepoli International



Polski optymizm

Polska jest jednym z liderów transformacji cyfrowej w Europie

- Polscy eksperci bardzo optymistycznie postrzegają perspektywę branży produkcyjnej, w ich opinii **Polska jest jednym z liderów wzrostu sektora produkcyjnego na Starym Kontynencie.**
- Rodzime przedsiębiorstwa **przodują także, jeśli chodzi o tempo implementacji technologii wspierających transformację cyfrową** – aż **90%** badanych polskich firm deklaruje, że **wdrożyło u siebie pewne rozwiązania** w tym zakresie.
- Polscy przedsiębiorcy są skłonni inwestować w nowoczesne technologie – **32%** z nich przewiduje, że takie **rozwiązania zostaną wdrożone w ich firmie w ciągu najbliższych pięciu lat.**

Pracownicy wielu branż, w tym produkcyjnej, często postrzegają technologię jako zagrożenie dla bezpieczeństwa ich zatrudnienia.

W ostatnich latach wśród specjalistów z sektora wytwórczego obserwujemy jednak zmianę sposobu myślenia w odniesieniu do tej kwestii.



Automatyzacja to sposób na utrzymanie konkurencyjności

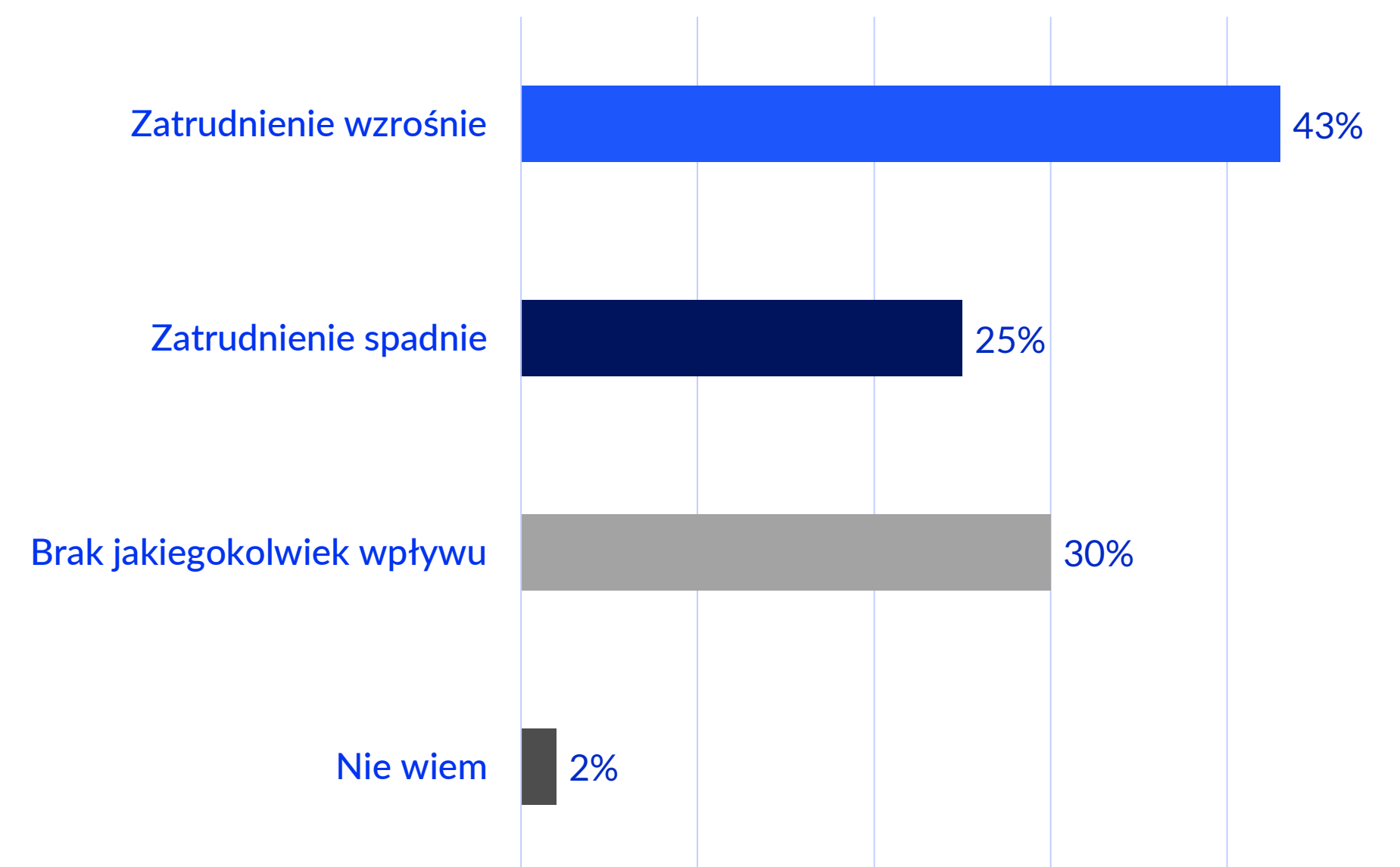
Choć niesie ze sobą również pewne ryzyka

W ogólnym spojrzeniu automatyzacja jest postrzegana jako **szansa dla firm na zwiększenie produkcji i utrzymanie konkurencyjności, a dla pracowników na podniesienie kwalifikacji, rozwój zawodowy i wyższe wynagrodzenia**. Jednocześnie pracownicy zostaną uwolnieni od fizycznie wymagających zadań, które będą wykonywane przez roboty pod ich kierownictwem i kontrolą. Eksperci wskazują, że rola pracownika pozostanie kluczowa w procesie produkcyjnym, a automatyzacja stworzy nowe miejsca pracy.

Największe ryzyko utraty pracy dotyczy nisko i średnio wykwalifikowanych pracowników fizycznych, których pracę najłatwiej zastąpić pracą maszyn.

33% respondentów wskazuje, że wielu pracowników nie posiada odpowiednich umiejętności do wykonywania nowych zadań.

JAKI BĘDZIE WPŁYW AUTOMATYZACJI BIZNESU I PROCESÓW CYFRYZACJI NA ZATRUDNIENIE?



Źródło: Badanie Piepoli International

Ryzyko związane z automatyzacją

Powszechne błędne przekonanie

Istnieje powszechne błędne przekonanie o **negatywnym związku między pracownikami a nowymi technologiami**, zgodnie z którym automatyzacja wyeliminuje w przyszłości wszystkie ludzkie zawody.

W rzeczywistości ryzyko automatyzacji zmienia się w zależności od rodzaju pracy i wymaganych umiejętności.

W kilku badaniach stwierdzono, że osoby o niższym poziomie wykształcenia są najbardziej zagrożone automatyzacją. Ta obserwacja podkreśla, **jak ważną rolę odgrywają szkolenia i ciągłe uczenie się.**

WYKSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW NAJBARDZIEJ NARAŻONYCH NA UTRATĘ ZATRUDNIENIA W ZWIĄZKU Z AUTOMATYZACJĄ



Źródło: Arntz et al. 2016 (OECD)

Potencjał automatyzacji

Rosnąca automatyzacja doprowadzi do powstania nowych stanowisk

Respondenci zgadzają się co do tego, że pomimo wprowadzenia procesów automatyzacji, **rola pracownika pozostanie kluczowa**.

Dla rozwoju firm istotne staje się **zrozumienie, na jakie stanowiska jest największe zapotrzebowanie**.

Należy także zwrócić uwagę na fakt, że popyt na konkretne profile zawodowe będzie się zmieniać w nadchodzących latach, a szkolenia, rekrutacja i zatrzymanie pracowników staną się kluczowymi kwestiami.

JAKI BĘDZIE WPŁYW AUTOMATYZACJI BIZNESU I PROCESÓW CYFRYZACJI NA ZATRUDNIENIE?



Źródło: Badanie Piepoli International



Otwartość na zmiany

Automatyzacja będzie miała pozytywny wpływ na zatrudnienie

- **Przekonanie o pozytywnym wpływie automatyzacji na rynek pracy** podziela **53%** polskich managerów ankietowanych w badaniu. To najwyższy wynik spośród wszystkich badanych krajów.
- Tylko 10% polskich respondentów jest zdania, że automatyzacja przyczyni się do zmniejszenia zatrudnienia. **40%** uważa, że obecni **pracownicy nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, by poradzić sobie z nowymi zadaniami**
- **55%** jest przekonanych, że **rola pracownika pozostanie kluczowa**, **40%** jest zdania, że w wyniku automatyzacji stanowisk **pracownicy zostaną przeniesieni do wykonywania innych zadań**, **35%** uważa, że zmiany technologiczne i automatyzacja przyczynią się do **powstania nowych miejsc pracy, w tym takich, które aktualnie jeszcze nie istnieją**.

Niedobór pracowników to zdecydowanie największy problem, z jakim boryka się branża produkcyjna.

Firmy, z którymi rozmawialiśmy, wspominają o frustracji związanej z poszukiwaniem odpowiednich pracowników na różne stanowiska i zastanawiają się, w jaki sposób mogą wypełnić lukę w kwalifikacjach.



Niedobór siły roboczej

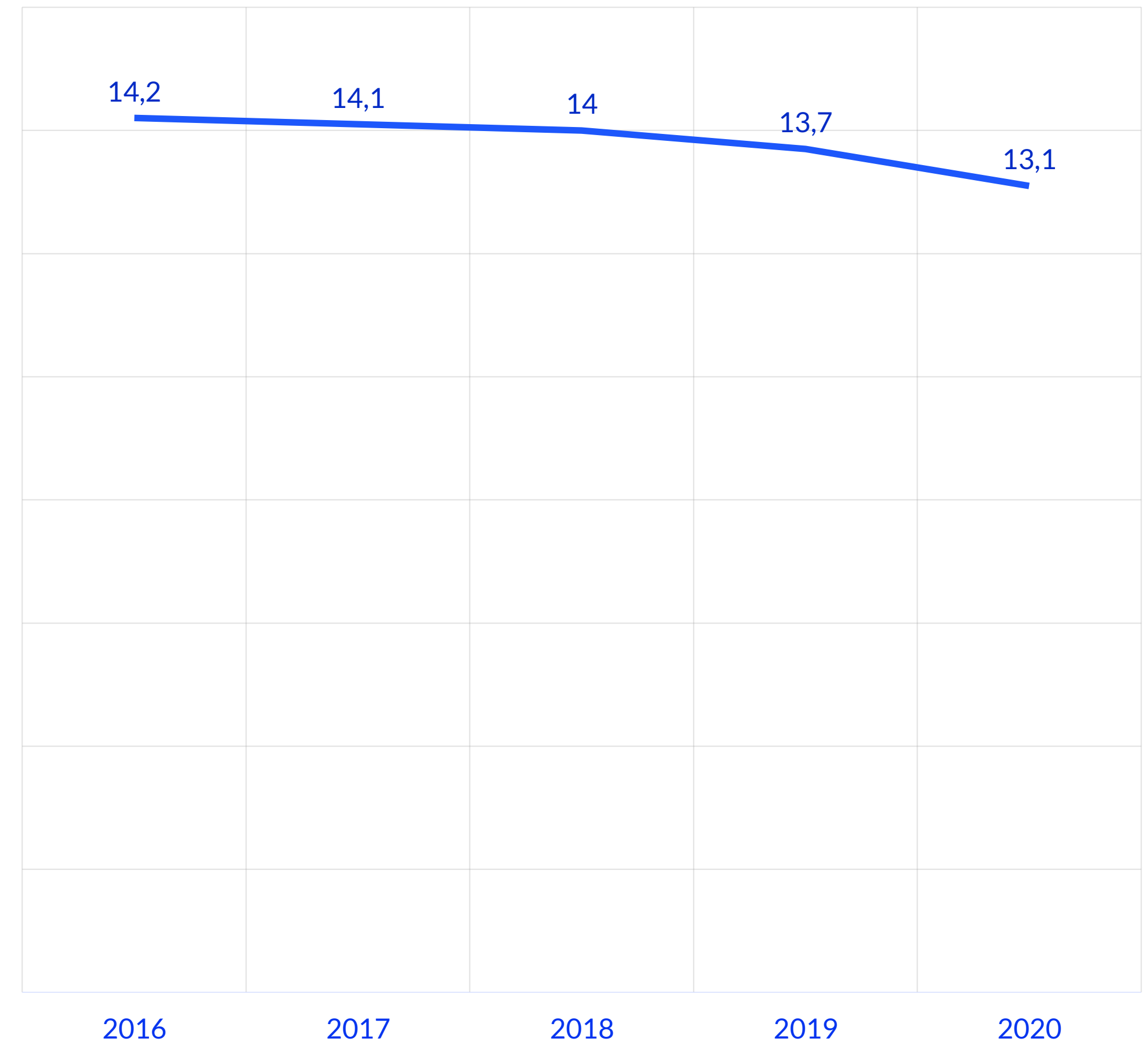
Rosnące wyzwanie w rozwijającej się branży

Deficyt siły roboczej to obecnie jedno z największych wyzwań, z jakim boryka się branża produkcyjna.

Dane wskazują na stały **spadek globalnego wskaźnika zatrudnienia w przemyśle wytwórczym**.

Problem dotyczy **zarówno poszukiwania pracowników fizycznych, jak i rekrutacji bardziej wykwalifikowanej kadry**.

GLOBALNY WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA
W PRZEMYŚLE WYTWÓRCZYM (%)



Źródło: Opracowanie OurWorldInData na podstawie danych ONZ.

Brak pracowników

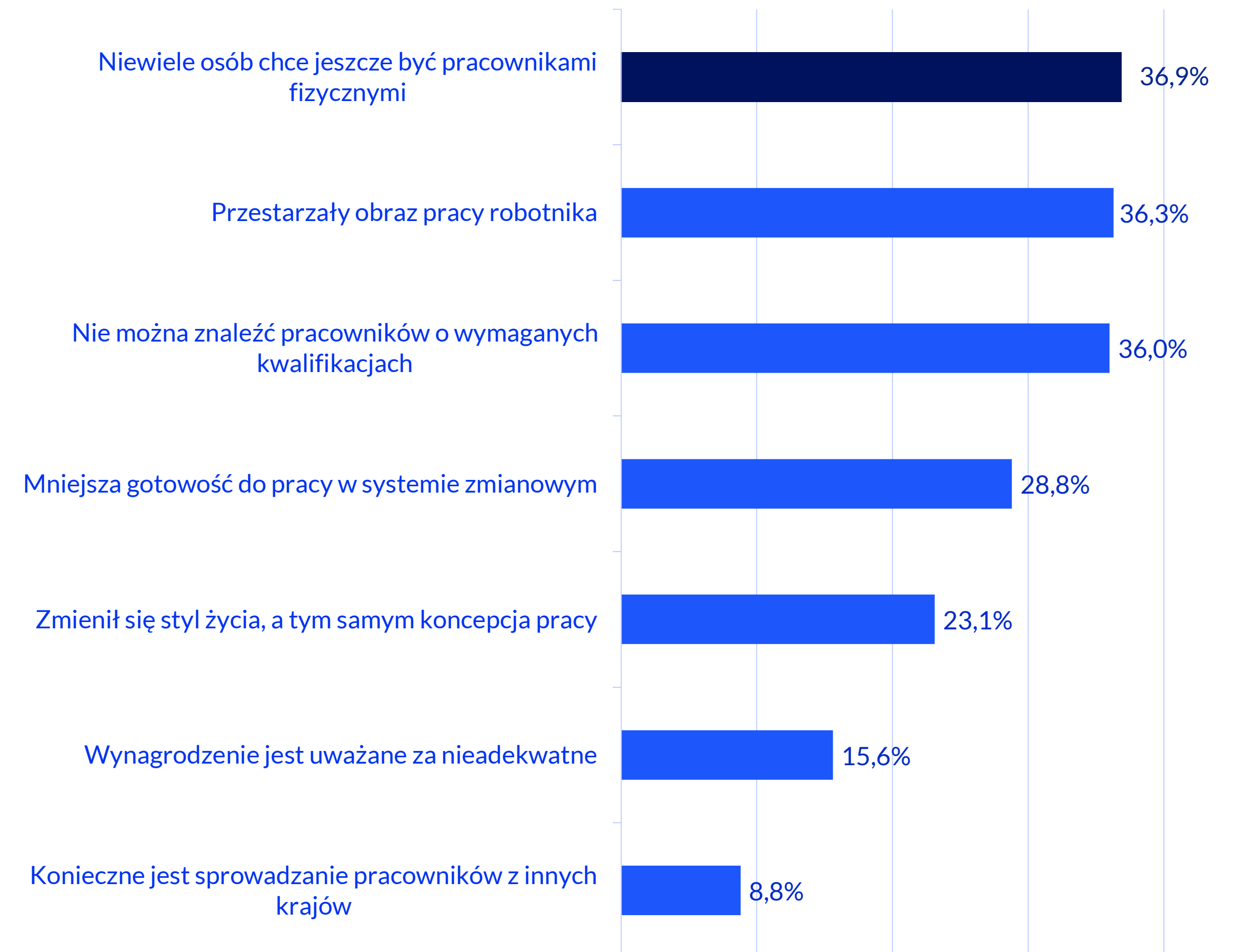
Wykwalifikowana siła robocza dla przyszłego rozwoju

66% firm zgłosiło pewnego rodzaju **trudności w znalezieniu wyspecjalizowanych pracowników**.

Ogólny niedobór pracowników ma różne przyczyny:

- Coraz mniej osób jest skłonnych rozpocząć karierę zawodową na stanowisku pracownika fizycznego ze względu na niską postrzeganą rangę takiego stanowiska pracy w społeczeństwie.
- Trudniej jest znaleźć **pracowników z wymaganymi umiejętnościami**, przede wszystkim dlatego, że firmy konkurują ze sobą o te same kwalifikacje.
- Branża boryka się ze stereotypowym, **przestarzałym wizerunkiem** – jest postrzegana jako fizycznie wymagająca, głównie dla osób o niskich kwalifikacjach i nie dająca perspektyw na rozwój zawodowy.

JAKIE NAPOTYKASZ TRUDNOŚCI PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW?



Źródło: Badanie Piepoli International

Profile zawodowe

Role i umiejętności wymagane w sektorze produkcyjnym ulegają zmianie

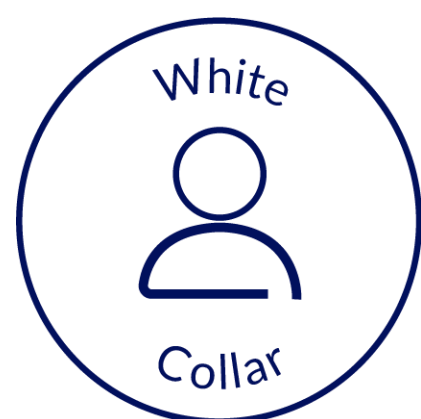
85% respondentów uważa, że **zapotrzebowanie na określone profile zawodowe zmieni się w najbliższych latach.**



Eksperti na całym świecie są zgodni co do tego, że **pracownicy fizyczni** będą coraz bardziej wyspecjalizowani w ustawianiu maszyn i monitorowaniu jakości produkcji.

W ciągu najbliższych trzech lat firmy produkcyjne będą poszukiwać przede wszystkim:

- operatorów produkcji
- operatorów maszyn i urządzeń
- kontrolerów jakości



Jeśli chodzi o profile **pracowników umysłowych**, w najbliższej przyszłości firmy produkcyjne będą rekrutować:

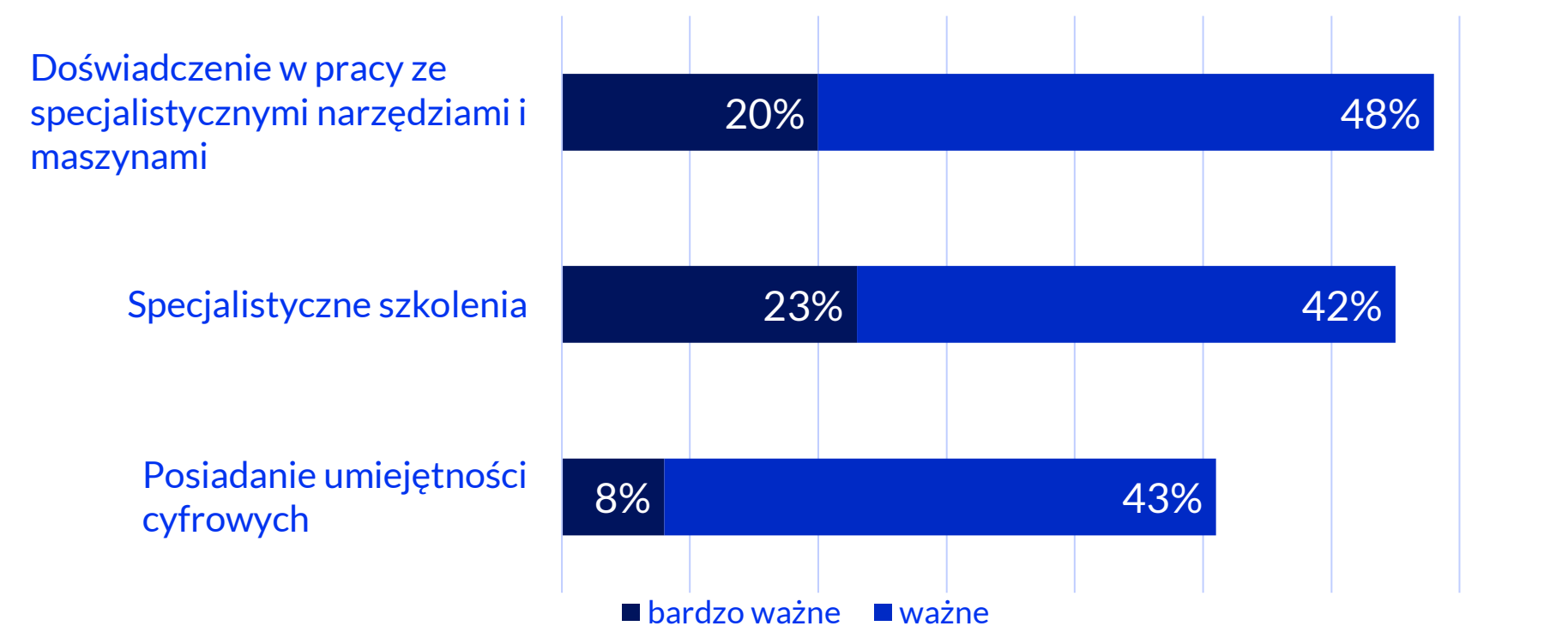
- planistów produkcji
- kierowników ds. zapewnienia jakości
- kierowników ds. utrzymania ruchu

Kompetencje twarde

Kluczowe kompetencje dla przyszłych pracowników

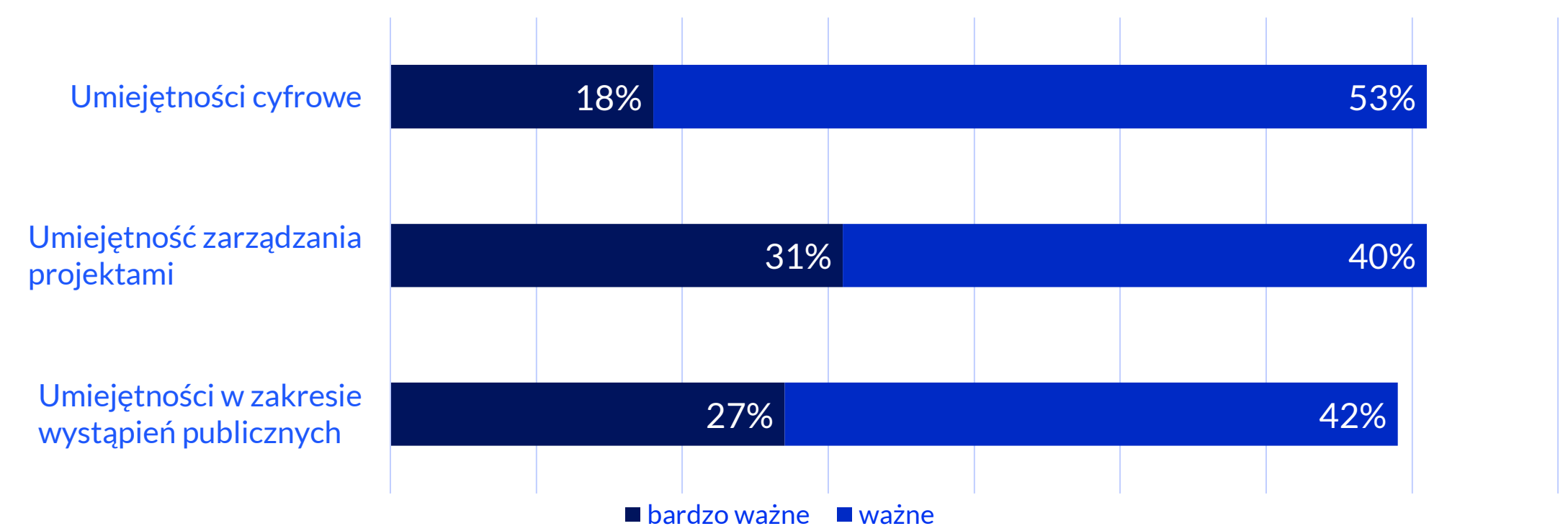
68% ekspertów na całym świecie zgadza się, że od pracowników fizycznych będzie się wymagać **doświadczenia w pracy ze specjalistycznymi narzędziami i maszynami, w równym stopniu co specjalistycznego wykształcenia.**

JAK WAŻNE W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH KILKU LAT BĘDZIE POSIADANIE NASTĘPUJĄCYCH UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNYCH PODCZAS REKRUTACJI NOWYCH PRACOWNIKÓW?



71% respondentów stwierdziło, że przyszli **pracownicy umysłowi powinni posiadać zarówno umiejętności cyfrowe, jak i zarządzania projektami**, a zaraz po nich zdolności w zakresie wystąpień publicznych.

JAK WAŻNE W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH KILKU LAT BĘDZIE POSIADANIE NASTĘPUJĄCYCH UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNYCH PODCZAS REKRUTACJI NOWYCH PRACOWNIKÓW?



Źródło: Badanie Piepoli International

Kompetencje miękkie

Nowe umiejętności w branży produkcyjnej

Aby poradzić sobie z brakiem pracowników z określonymi umiejętnościami twardymi, **firmy poszukują przede wszystkim kandydatów o odpowiednim nastawieniu osobistym**, skupiając się na osobach, chcących zdobywać nowe umiejętności i podnosić swoje kompetencje.

Pracownicy fizyczni

- 84% ekspertów na całym świecie zgadza się, że pracownicy będą musieli wykazywać się zdolnościami **adaptacyjnymi i elastycznością**
- 82% – **precyzją i dbałością o szczegóły**
- 79% doceni **umiejętność samodzielnego działania**

Pracownicy umysłowi

- 87% ekspertów na całym świecie uważa, że pracownicy będą musieli wykazywać się **umiejętnością określania priorytetów i ich przestrzegania**
- 81% ceni **umiejętności podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów**
- 81% – **zdolność do adaptacji i elastyczność**

Ciągłe uczenie się

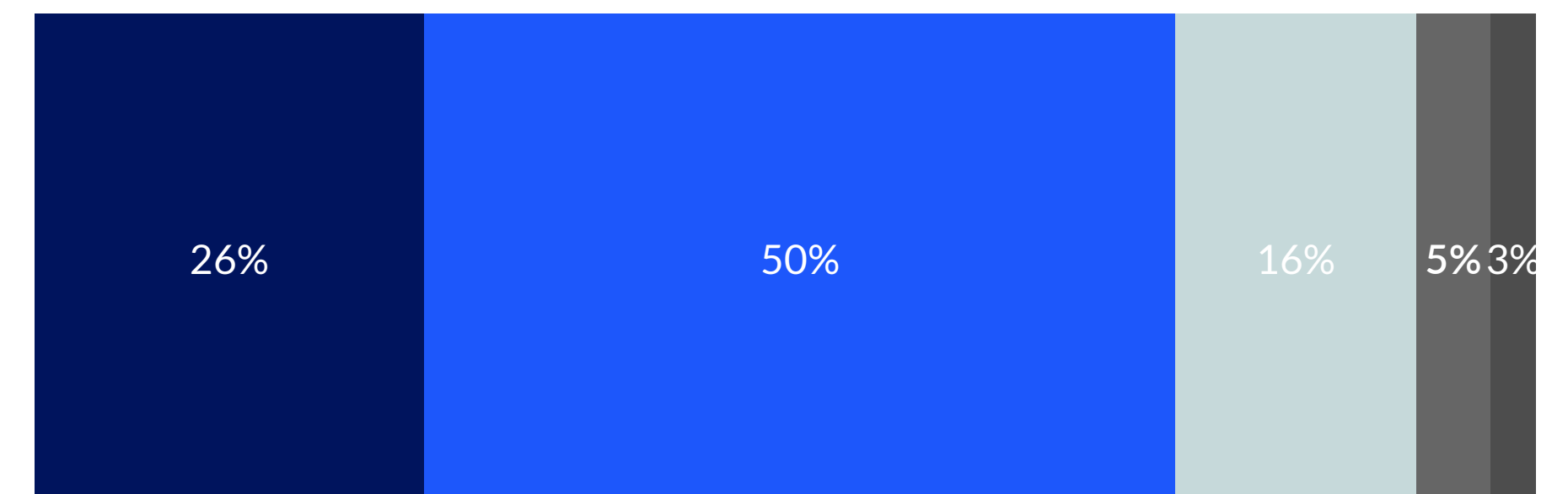
Gwarancja możliwości zatrudnienia przez całe życie zawodowe

76% ankietowanych ekspertów uważa, że kształcenie ustawiczne jest kluczowym czynnikiem gwarantującym możliwość zatrudnienia przez cały okres życia zawodowego. Pozwala ono na połączenie dotychczasowego doświadczenia zawodowego z nowymi umiejętnościami. Daje także możliwość prowadzenia ukierunkowanych szkoleń, adekwatnych do bieżących potrzeb przedsiębiorstw.

Spośród badanych firm, 87% rzeczywiście zaplanowało już wewnętrzne lub zewnętrzne szkolenia dotyczące wykorzystania narzędzi cyfrowych i zarządzania nimi.

Większe przedsiębiorstwa oferują **zarówno kursy umiejętności twardych, jak i miękkich**. Oprócz praktycznych programów szkoleniowych, niektóre firmy współpracują również z uniwersytetami, instytucjami dydaktycznymi lub konsultantami w zakresie szkoleń zewnętrznych, które mogą mieć charakter zarówno doskonalenia umiejętności, jak i przekwalifikowania.

JAK SĄDZISZ, JAK WAŻNE DLA ZAPEWNIENIA MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA W DŁUŻSZEJ PERSPEKTYWIE JEST STWORZENIE W FIRMIE KURSÓW DOSKONALENIA ZAWODOWEGO (ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI I ZMIANA KWALIFIKACJI)?



■ Bardzo ważne ■ Ważne ■ Dość ważne ■ Trochę ważne ■ Nieważne

Źródło: Badanie Piepoli International



Wyzwania polskiej produkcji

Branża produkcyjna w Polsce mierzy się z deficytem kadr

- **78%** polskich przedsiębiorstw doświadczyło **trudności z rekrutacją wyspecjalizowanych pracowników**.
- Wśród **przyczyn niedoboru pracowników** produkcyjnych polscy managerowie wskazywali na **niechęć pracowników do pracy zmianowej (48%)**, **przestarzały wizerunek branży produkcyjnej (32%)** oraz ogólną **niechęć ludzi do wiązania kariery zawodowej z sektorem produkcji (29%)**.
- Aż **73%** rodzimych ekspertów jest przekonana, że **zapotrzebowanie na poszczególne role w branży produkcyjnej zmieni się** w najbliższych latach. To najwyższy odsetek wskazań spośród wszystkich badanych krajów.



Nowy profil pracownika

Wyjątkowa waga szkoleń i ciągłego uczenia się

- **83%** polskich ekspertów uważa, że **ciągłe doskonalenie zawodowe w ramach firmowych szkoleń to kluczowy warunek utrzymania zatrudnienia w dłuższej perspektywie. 97%** z nich deklaruje, że ich firmy **planują już szkolenia w zakresie obsługi i zarządzania nowymi narzędziami cyfrowymi.**

Jakie umiejętności będą pożądane przez firmy produkcyjne zdaniem polskich ekspertów?

Pracownicy fizyczni

Umiejętności twarde:

- ukończone specjalistyczne szkolenia
- doświadczenie w obsłudze specjalistycznych narzędzi i maszyn
- wiedza i znajomość języków obcych

Umiejętności miękkie:

- zdolność adaptacji i elastyczność w realizacji zadań
- samodzielność w pracy
- precyzja i dbałość o szczegóły

Pracownicy umysłowi

Umiejętności twarde:

- umiejętności marketingowe
- umiejętność zarządzania projektami
- umiejętności cyfrowe

Umiejętności miękkie:

- umiejętność podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów
- odporność na stres
- umiejętność określania priorytetów

Branża produkcyjna wciąż pozostaje sektorem **zdominowanym przez mężczyzn**, a jej **tradycyjne, stereotypowe postrzeganie przez społeczeństwo** sprawia, że nie jest uważana za atrakcyjne miejsce pracy.

Zrozumienie i pozytywne reagowanie na potrzeby i oczekiwania pracowników jest kluczowe.



Różnorodność w czwartej rewolucji przemysłowej

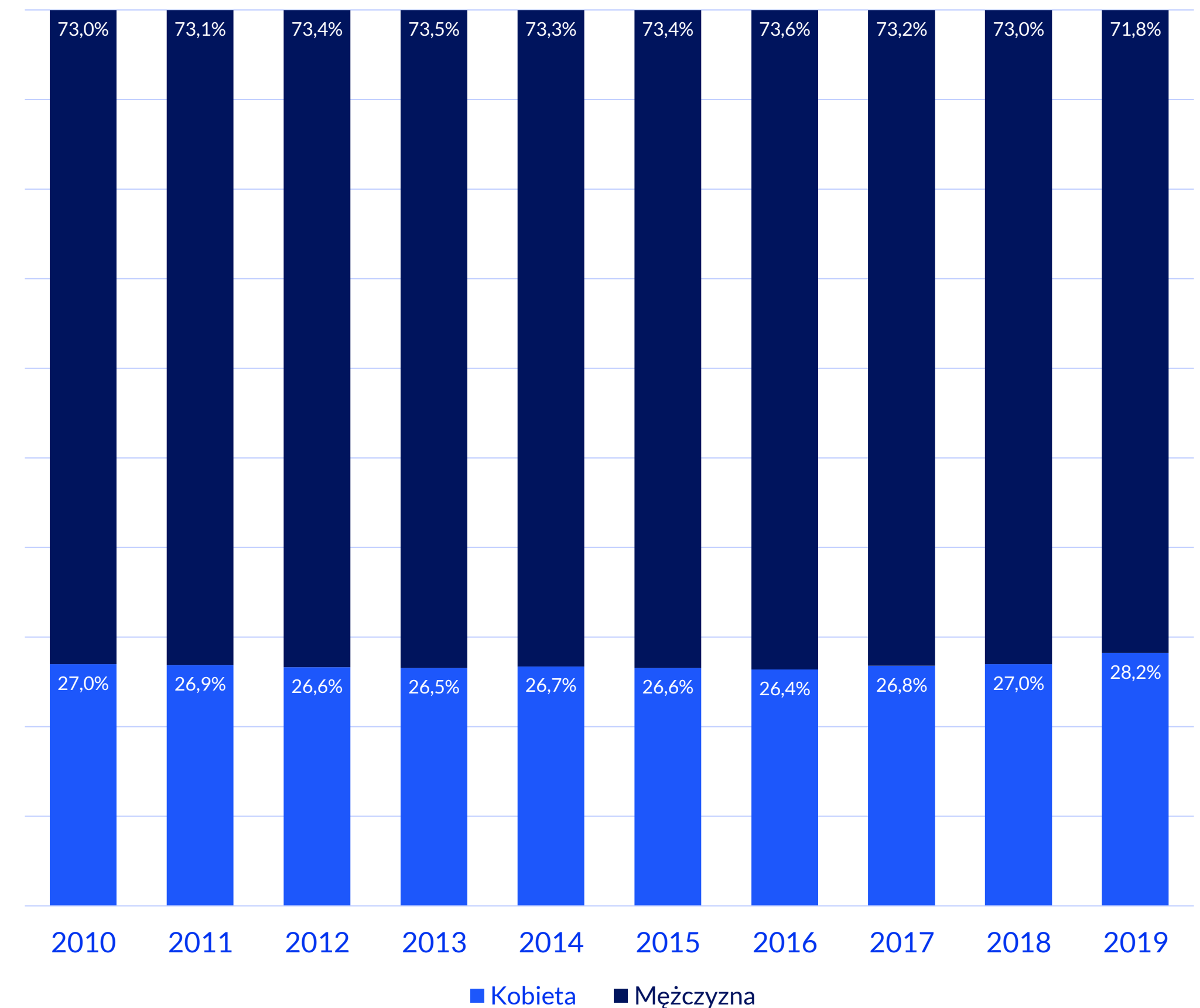
Automatyzacja stwarza nowe możliwości

Branża produkcyjna **pomija i nie wykorzystuje w pełni potencjału kobiet**, jednak obecna transformacja stwarza nowe możliwości.

W wielu krajach instytucje prowadzą działania zachęcające kobiety do szkoleń i rozpoczęcia kariery w sektorze STEM (ang. science, technology, engineering, mathematics – nauka, technologia, inżynieria, matematyka).

Ewolucja cyfrowa i inteligentne fabryki mogą być wielką szansą na zwiększenie poziomu zatrudnienia kobiet w sektorze produkcyjnym.

PRACOWNICY PRODUKCJI WEDŁUG PŁCI W KRAJACH OECD



Źródło: OECD

Zatrudnienie kobiet i mężczyzn

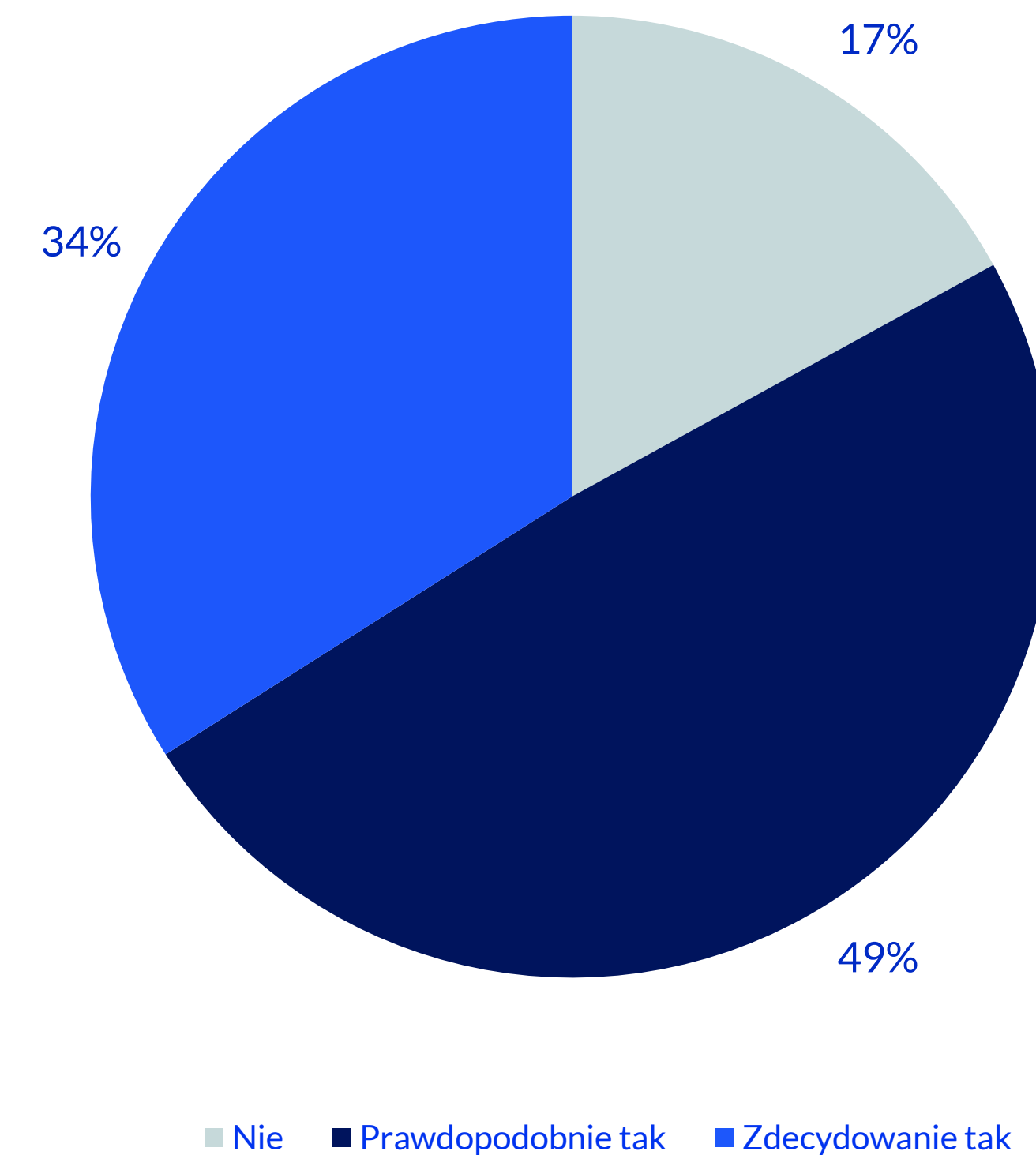
W obliczu zmian kulturowych

83% managerów produkcji uważa, że **poziom zatrudnienia kobiet w ich firmach wzrośnie** w ciągu najbliższych pięciu lat.

Zdaniem 39% respondentów będzie to możliwe **dzięki zmianie sposobu myślenia**, związanej z większą otwartością na zatrudnienie kobiet w branży.

35% uważa, że rosnący poziom umiejętności kobiet w dziedzinie STEM będzie sprzyjał ich częstszemu zatrudnianiu w sektorze produkcyjnym.

CZY TWOIM ZDANIEM ZATRUDNIENIE KOBIET
W DZIALE PRODUKCJI MOŻE SIĘ ZWIĘKSZYĆ W TWOJEJ FIRMIE
W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 5 LAT?



Źródło: Badanie Piepoli International

Transformacja języka

Zwiększanie atrakcyjności branży

Możliwość zachowania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym jest obecnie wymogiem często stawianym przez młodsze pokolenia pracowników. Jednocześnie samo posiadanie stałego zatrudnienia nie jest postrzegane jako plus, jeśli nie wspomaga to zaspokojenia osobistych potrzeb.

Zdaniem ekspertów, by do pracy w branży produkcyjnej zachęcić osoby, które obecnie nie są nią zainteresowane, **niezbędna jest zmiana sposobu mówienia o produkcji i używanie nowego, bardziej współczesnego języka.**

Ważne jest także, by przyciągać tych pracowników, którzy mimo braku odpowiednich umiejętności **chętnie się uczą i podnoszą swoje kwalifikacje.**

Aby uczynić tę branżę bardziej atrakcyjną, należy znaleźć nowe sposoby opisywania wymaganych ról i umiejętności i uwolnić przemysł wytwórczy od tradycyjnego, przestarzałego już wizerunku, z którym jest od zawsze kojarzony.

Metodologia

Niniejszy raport jest wynikiem badań przeprowadzonych przez Istituto Piepoli, niezależny Instytut Badań Marketingowych.

Celem badania, które zostało przeprowadzone w sześciu krajach (Polska, Brazylia, Chiny, Niemcy, Włochy i Wielka Brytania), była analiza ewolucji przemysłu wytwórczego oraz konsekwencji jakie niesie automatyzacja dla rynku pracy.

Badania przeprowadzono z użyciem metody jakościowo-ilościowej na grupie docelowej managerów (kierownicy działów HR, kierownicy zakładów, kierownicy produkcji) w zautomatyzowanych przedsiębiorstwach z branży produkcyjnej według następującego podziału:

- **Faza jakościowa:** w każdym kraju przeprowadzono pięć wywiadów pogłębionych, w sumie 30 wywiadów;
- **Faza półilościowa:** 40 wywiadów telefonicznych metodą CATI, w sumie 240 wywiadów.

Wyniki badań uzupełnia analiza teoretyczna przeprowadzona przez firmę INTWIG, zajmującą się zarządzaniem danymi, obejmująca zebranie i dopasowywanie danych publicznych w celu uzyskania pełniejszego przeglądu branży wytwórczej.

Partnerzy



W 2022 roku instytut Istituto Piepoli obchodził 57. rocznicę działalności. Od prawie 60 lat dostarczamy badania rynku, konsultacje i szkolenia dla czołowych włoskich i europejskich firm. Jako jeden z pionierów badań marketingowych, Istituto Piepoli jest włoskim partnerem The Research Alliance — międzynarodowej sieci instytutów badań marketingowych, działających w 21 krajach na całym świecie — w Europie, Azji, Ameryce Północnej i Południowej I Australii.



INTWIG to firma działająca w dziedzinie *data intelligence*, która od 2016 roku rozwija strategię zarządzania danymi. Pomaga firmom zrozumieć kontekst, w którym się poruszają, przewidywać trendy, optymalizować procesy i szybko podejmować decyzje. Metoda stosowana przez firmę INTWIG jest niestandardowa, rygorystyczna i obejmuje cały cykl życia danych: zbieranie, analizę, interpretację i wizualizację. Niestandardowe narzędzia i rozwiązania są opracowywane przez zespół badaczy, analityków, menedżerów danych i ekspertów ds. komunikacji o umiejętnościach technicznych i interdyscyplinarnych.

Gi Group Holding

Gi Group Holding jest **jednym z wiodących globalnych dostawców usług HR**. Biznesowy ekosystem rekrutacyjny tworzą w Polsce trzy indywidualne, ale uzupełniające się marki – **Gi Group, Wyser oraz Grafton Recruitment**, będący też **autoryzowanym dostawcą narzędzi Thomas International w Polsce**. Dzięki nim Grupa może zaoferować pełen zakres usług w obszarze HR, dostarczając przedsiębiorstwom rozwiązania skuteczne i adekwatne do bieżących potrzeb.

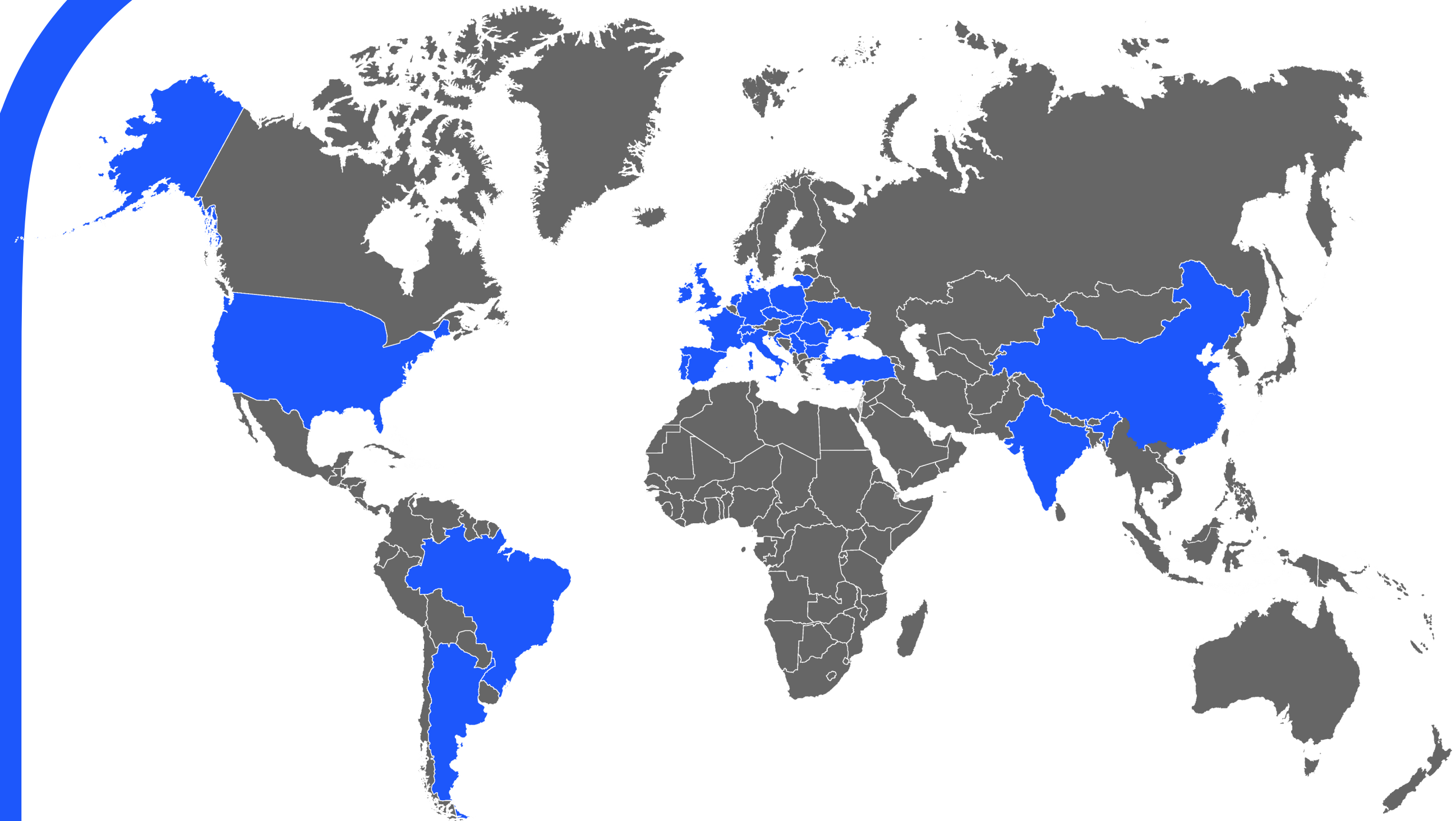
Nadrzędnym celem Gi Group Holding, **jest aktywne współtworzenie i promowanie zrównoważonego, usprawnionego i satysfakcjonującego globalnego rynku pracy**, odzwierciedlającego stale zmieniające się potrzeby kandydatów i firm.



Globalna obecność

Gi Group Holding obsługuje obecnie **ponad 20 000 Klientów na całym świecie**, generując w 2021 roku przychody na poziomie **3,2 miliarda euro**.

Zatrudniamy **ponad 8000 pracowników** i jesteśmy aktywni w **32 krajach** w całej **Europie, rejonie APAC i obu Amerykach**.



WŚRÓD NAJWIĘKSZYCH FIRM HR



15 miejsce
GLOBALNIE

wg Staffing Industry Analysts



8 miejsce
W EUROPIE

OBECNOŚĆ BEZPOŚREDNIA W 32 KRAJACH

- | | | |
|--------------|----------------|---------------------|
| • Argentyna | • Holandia | • Rumunia |
| • Brazylia | • Hong Kong | • Serbia |
| • Bułgaria | • Indie | • Słowacja |
| • Chiny | • Irlandia | • Stany Zjednoczone |
| • Chorwacja | • Kolumbia | • Szwajcaria |
| • Czarnogóra | • Litwa | • Turcja |
| • Czechy | • Lichtenstein | • Ukraina |
| • Dania | • Łotwa | • Węgry |
| • Estonia | • Niemcy | • Wielka Brytania |
| • Francja | • Polska | • Włochy |
| • Hiszpania | • Portugalia | |

Dowiedz się więcej na
gigroupholding.com

DZIĘKUJEMY

