

Najlepšie riešenie pre logistické budovy, ako získať, vyškoliť a udržať zamestnancov

Štyri taktiky, ktoré sa uplatňujú v oblasti logistických nehnuteľností

Téma pracovnej sily v skladoch nadobudla v uplynulom desaťročí dôležitosť. Prístup ku kvalifikovanej pracovnej sile je kľúčovou požiadavkou pri výbere nehnuteľnosti v 12 európskych krajinách, v ktorých spoločnosť Prologis pôsobí. Na základe údajov o našom portfóliu, ktoré pozostáva zo 16 miliónov metrov štvorcových, nespočetných rozhovorov s mnohými z našich zhruba 700 zákazníkov a našich vlastných dát sme si začali vytvárať jasný obraz o tom, ako je problematika udržania zamestnancov previazaná s logistickými nehnuteľnosťami. Vďaka tomu máme teraz možnosť podeliť sa s vami o naše poznatky a ponúknuť vám tipy, ako pre sklady nájsť, vyškoliť a udržať pracovnú silu.

V budovách Prologis na území Európy nachádza profesijné uplatnenie viac ako 150 000 ľudí a ešte nikdy nebol význam ich pracovného prostredia taký dôležitý ako dnes. Sklad už nie je iba budovou slúžiacou na skladovanie tovaru. Ponúka komplexné činnosti s pridanou hodnotou, ktoré vyžadujú oveľa rôznorodejšiu pracovnú silu než kedykoľvek predtým.

Potreba zaistenia pracovnej sily so sebou nesie mnoho rozmanitých výziev, v odpovedi na ktoré sa ponúka široká škála možných riešení – niektoré sú potvrdené a fungujú, o iných sa len špekuluje a niektoré sú priamo kontraproduktívne. Vo svojej podstate sú tieto výzvy spôsobené nutnosťou prilákať, vyškoliť a udržať zamestnancov. Jednoducho povedané, spoločnosti pôsobiace v oblasti nehnuteľností sa pokúšajú sústrediť na základné princípy, ale uvažovanie v rámci budúceho vývoja prináša širšiu škálu možných riešení, ktoré zahŕňajú aj nasledovné:

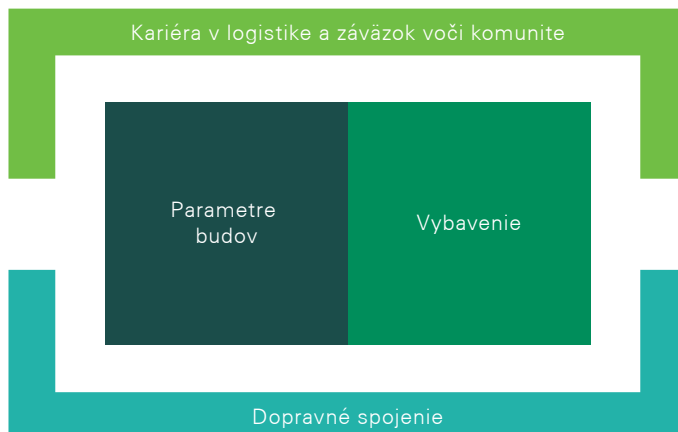
- 1. Lepšie dopravné spojenie:** dochádzanie musí byť čo najefektívnejšie.
- 2. Viac kvalitnejšieho vybavenia:** vzhľadom na zvyšujúce sa nároky na kvalifikáciu pracovníkov je vybavenie budovy oveľa dôležitejšie.
- 3. Kariéra v logistike a záväzok voči komunite:** dlhodobá iniciatíva zlepšuje celkový obraz o logistickom sektore a vytvára trvalé riešenia.
- 4. Zlepšenie parametrov budov:** základnou zložkou príjemného a zdravého pracovného prostredia je tiež okolie budovy.

Náš prístup

Poznatky o pracovnej sile v prostredí skladov zhrnuté v tejto správe boli získané na základe analýzy dát z nášho portfólia 16 miliónov metrov štvorcových, komunikácie s približne 700 unikátnymi zákazníkmi po celej Európe a dvoch vlastných prieskumoch.

Prvý z prieskumov vznikol v spolupráci so spoločnosťou Eyefortransport a skúmal odborové vnímanie trendov v oblasti pracovnej sily dnes a v budúcnosti. V tomto trhovom prieskume sme sa obrátili na užívateľov skladov (206 respondentov), ktorí sú aktívni vo viacerých sektoroch a na mnohých trhoch. V druhom prieskume realizovanom exkluzívne spoločnosťou Prologis sme sa pýtali našich vybraných zákazníkov (150 manažerov logistických nehnuteľností z celej Európy), ako vnímajú dostupnosť pracovnej sily a jej rozmanitosť vo svojom okolí. Oba prieskumy boli realizované medzi decembrom 2018 a januárom 2019.

ŠTYRI TAKTIKY NA ZÍSKANIE, VYŠKOLENIE A UDRŽANIE ZAMESTNANCOV



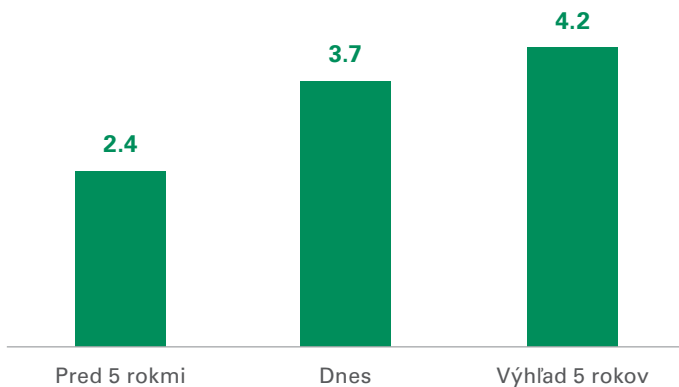
Pochopenie výzvy

Pracovná sila je u logistických nehnuteľností pojmom

skloňovaným viac, než sa môže zdať. Celkový počet zamestnancov v skladoch sa v rámci Európskej únie odhaduje na 3,3 milióna¹. Na základe odhadov našich zákazníkov zamestnáva priemerná európska logistická nehnuteľnosť viac ako 100 osôb na ploche 10 000 metrov štvorcových, čísla sa však môžu odlišovať v závislosti od trhu a typu prevádzky. Napríklad centrá pre e-fulfilment majú v porovnaní s tradičnými „offline“ obchodníkmi napr. s kamennými predajňami 10-krát viac zamestnancov.

PRÍSTUP KU KVALIFIKOVANEJ PRACOVNEJ SILE

stupnice od 1 (ľahký) do 5 (ťažký)



Pozn.: na základe prieskumu medzi 206 používateľmi skladov.

Pracovná sila je pre zákazníkov prvoradá prioritou. Voľných pracovných miest v logistike pribúda. Za posledných päť rokov sa ich počet na európskom trhu zdvojnásobil na takmer trojpercentnú hranicu². Najviac neobsadených pracovných pozícií je v Českej republike (5,6 percenta), Nemecku (4 percentá) a v Beneluxe (3,5 percenta). Nedostatok zamestnancov sa posudzuje cyklicky a štrukturálne. Povaha práce v logistických nehnuteľnostiach sa mení: štrukturálny nedostatok je spôsobený rastúcou úrovňou služieb, starnúca pracovná sila potom vytvára demografické výzvy.

Community Workforce Initiative

Táto nová iniciatíva The Community Workforce predstavená v roku 2018 je v Spojených štátoch založená na spolupráci s miestnymi programami, ktoré poskytujú mentoring, školenia, stáže a služby záujemcom o zamestnanie v logistike, distribúcii a doprave. Program je štruktúrovaný tak, aby zlepšoval lokálnu ekonomiku a pomáhal vytvárať kariérne príležitosti v miestnych komunitách. Ide o príklad iniciatívy spoločnosti Prologis v rámci jej záväzku k investíciám do kariérnej podpory a rozvoja komunit.

Identifikácia riešení na základe osvedčených postupov

Identifikovali sme štyri rôzne taktiky, ktoré môžu majiteľom logistických nehnuteľností pomôcť prilákať, vyškoliť a udržať pracovnú silu³:

1. Lepšie dopravné spojenie: čas strávený dochádzaním musí byť na prilákanie a udržanie pracovnej sily čo najkratší. Okrem dostupnosti autom je čoraz dôležitejšie aj spojenie verejnou dopravou. Nástroje sú okrem iných tieto:

- Tradičný prístup na mnohých európskych trhoch zahŕňa rozvoj a rozširovanie cyklistických trás a autobusových spojov.
- Moderné prístupy zahŕňajú mobilné aplikácie podporujúce carsharing medzi zamestnancami. Úspešné pilotné projekty fungujú napr. v Spojenom kráľovstve.

2. Viac kvalitnejšieho vybavenia: ďalšia taktika, ktorá priťahuje a udržiava pracovnú silu najmä s ohľadom na požiadavku jej vyššej kvalifikácie, je zlepšovanie vybavenia budov. Inovácie presahujú rámec predchádzajúcich trhových noriem:

- Ľahší prístup ku kvalitnejšiemu a pestrejšiemu občerstveniu ponúkanému miestnymi reštauráciami a food truckmi počas obedných prestávok. Prax v súčasnosti bežná v mnohých krajinách s najlepšimi príkladmi v Nemecku, Poľsku a Holandsku.
- Vnútorne i vonkajšie spoločenské a rekreačné zóny vnímajú zamestnanci pozitívne. Naprieč Európou existuje celý rad príkladov a rôzne parky poskytujú rôzne možnosti. Niektoré ponúkajú priestory pre BBQ (Maďarsko), saunu a bowlingové dráhy (Švédsko) alebo kaviarne (Taliansko). K dispozícii je tiež zázemie pre množstvo športových aktivít ako futbalové ihrisko (Holandsko a Maďarsko), vonkajšia telocvičňa a padelové kurty (Španielsko) a basketbalové ihrisko (Taliansko).
- Ďalšie testované inovácie zahŕňajú starostlivosť o deti zamestnancov vo Francúzsku či doplnkové zázemie pre vodičov nákladných automobilov (napr. hotely, reštaurácie a sprchy) na Slovensku.

3. Kariéra v logistike a záväzok voči komunite: tretím nástrojom na prilákanie, udržanie a vyškolenie zamestnancov sú dlhodobé iniciatívy na zlepšenie celkového imidžu logistického sektora. Na trhu ide o nový prístup a väčšina programov sa práve formuje. Ako príklady z praxe môžeme uviesť:

- Newslettery s novinkami z parkov v Spojenom kráľovstve a informačné tabule v Holandsku, ktorých cieľom je poskytnúť zamestnancom nové informácie z ich pracoviska a podporovať súdržnosť a lojalitu komunity.
- Futbalový turnaj zorganizovaný logistickým parkom v Maďarsku pre všetkých zamestnancov jeho zákazníkov.
- Program stáží v logistických parkoch v Poľsku určený pre študentov logistiky v bakalárskych a magisterských programoch.

4. Zlepšenie parametrov budov: zlepšovanie pracovného prostredia je ďalšou z kategórií činností na udržanie zamestnancov, ktorých dôležitosť stále rastie. Podobným vývojom v uplynulom desaťročí prešli aj kancelárske priestory. Základným predpokladom pre príjemné a zdravé pracovisko je jeho pohodlnosť. Väčšina investícií je zameraná na budovy ako také vrátane vylepšenia osvetlenia (najmä prechod

WELL Building Standard

Nová iniciatíva zahŕňajúca všetky štyri uvádzané taktiky je WELL Building Standard. Táto koncepcia sa uplatňuje v rezidenčných a kancelárskych sektoroch. Na vytvorení štandardov WELL pre logistické budovy s International WELL Building Institute™ úzko spolupracoval Prologis. Prvá európska budova vyhovujúca podmienkam WELL Building Standard bola dokončená v roku 2018 v Tilburgu v Holandsku.

WELL Building Standard je systém založený na výkonnosti, ktorý meria, certifikuje a sleduje vlastnosti prostredia budovy s vplyvom na ľudské zdravie a pohodlie vrátane kvality ovzdušia a vody, dostupnosti občerstvenia, svetla, možností pre fitness a podporu fyzického aj duševného pohodlia.

Investície do budov s označením WELL prinášajú výhody aj návratnosť. Lepšie vnútorné prostredie a dostatok denného svetla sa spája s nižšími absenciami pracovníkov, vyššou produktivitou a pozitívnymi zdravotnými vplyvmi. Medzi konkrétne dizajnové prvky novej budovy v Tilburgu patrí zelená balustráda a stena z rastlín, biodynamické osvetlenie, bikesharing, senzory monitorujúce kvalitu ovzdušia, ekologické terénne úpravy, nízkoemisné stavebné úpravy a kohútiky s pitnou vodou v celej budove. Štandard WELL predstavuje nový smer pre spôsob navrhovania budov.

BUDOVA 5 POSTAVENÁ SPOLOČNOSŤOU PROLOGIS V TILBURGU, HOLANDSKO



na LED), ventilácie a zvýšeného zamerania na bezpečnosť. Najlepšie budovy sú už navrhované s ohľadom na tieto kritériá, ale tento typ zlepšenia je aplikovaný aj v už existujúcich nehnuteľnostiach.

Rozvíjanie nových zručností a uhlov pohľadu

Prologis spracováva a analyzuje vlastné dáta s cieľom merania a benchmarkingu výziev týkajúcich sa pracovnej sily a vhodných riešení.

Dostupnosť pracovnej sily je kľúčová požiadavka pri výbere lokality. Dostupnosť, kvalita a flexibilita pracovnej sily sa radí k hlavným faktorom v procese rozhodovania o lokalite logistických nehnuteľností. Výzvy plynúce súbežne zo štruktúrálnej aj cyklických trendov ukazujú, že by mal význam pracovnej sily v nasledujúcich rokoch ešte stúpať. Výsledky nášho prieskumu ukazujú, že prístup ku kvalifikovaným zamestnancom predstavuje výzvu už teraz (skóre 3,7⁴) a predpokladá sa, že v najbližších piatich rokoch bude získať kvalifikovaných zamestnancov čoraz zložitejšie (skóre 4,2⁴).

Zákazníci sa nedostatku pracovníkov prispôbujú sústredením prevádzky v hlavných populačných centrách alebo v ich blízkosti.

Preferovanou stratégiou lokácie je sústredenie podnikateľských činností na jednom (čiastkovom) trhu či v jednom parku. Túto stratégiu by zvolila v prípade potreby expanzie viac ako polovica našich respondentov. Hlavným dôvodom pre to je práve blízkosť pracovnej sily. Ďalším zo zistení vyplývajúcich z nášho výskumu je, že viac ako 85 percent zamestnancov býva v okruhu zhruba 30 kilometrov od pracoviska. Vzhľadom na situáciu na trhu práce je udržanie súčasných zamestnancov pre mnoho logistických spoločností prvoradou prioritou. Presídlenie mimo existujúci dielčí trh do novej lokality by pre nich znamenalo významné straty. Oblasťam, ktoré vyžadujú dochádzanie, hoci možno zároveň ponúkajú nižšie náklady na nehnuteľnosti, nižšie dane a ďalšie stimuly, nie je venovaný prílišný záujem, pretože neposkytujú pracovnú silu v dostatočnom množstve ani kvalite. Tento trend môže pomôcť vysvetliť aktuálnu vysokú mieru udržania zákazníkov v logistických parkoch na základe obnovenia nájomných zmlúv pretrvávajúcích s akceleráciou trhového cyklu.

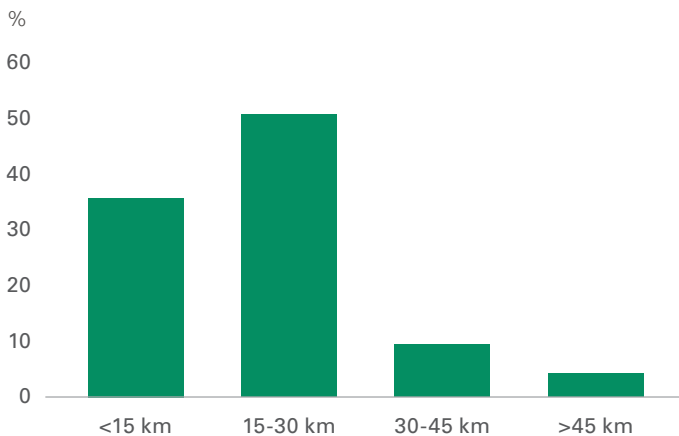
Automatizácia prevádzky dopady nedostatku pracovnej sily zmiernuje, nie však v všetkých kvalifikáciách.

Automatizácia nie je novinkou. Dodávateľské reťazce majú dlhú históriu, počas ktorej dochádzalo k rozvoju technologického vybavenia na zlepšenie produktivity na základe vysokého podielu, ktorý v celkových nákladoch spotrebiteľského reťazca predstavuje pracovná sila. Vývoj smerom k automatizácii prevádzky, ktorý odštartovalo zavedenie pásových dopravníkov, sledujeme už niekoľko desaťročí. Nedávna výskumná štúdia Prologis Research („Inovácia, disrupcia a hodnota času: najbližších 10 rokov v logistických nehnuteľnostiach“) ukázala, že náklady na pracovnú silu sa s pomerom zhruba 20 až 30 percent radia k najvyšším nákladovým zložkám dodávateľských reťazcov. Rastúca cena práce a jej nedostatok dávajú najsilnejšie impulzy pre častejšie zapojenie automatizácie. Jej využitie v praxi však dnes stále zostáva na umiernennej úrovni a narastá len postupne. Dôvodom je skutočnosť, že dodávateľské reťazce sú vysoko komplexné, čo spomaľuje návratnosť vyšších investícií. Napriek tomu, aj keď nie sú zatiaľ inovácie všeobecne rentabilné z hľadiska financií, nepochybne rozšíria možnosti prevádzky a prispievajú k zníženiu nákladov.

Veríme že, logistický trh stojí na pokraji zásadnej transformácie trhu práce. Podľa nášho výskumu automatizácia a robotizácia ovplyvňujú dopyt po pracovnej sile. Respondenti od týchto inovácií očakávajú zníženie tlaku vyplývajúceho z hľadania menej kvalifikovaných pracovníkov, na druhej strane bude však potreba pracovnej sily s vyššou kvalifikáciou s ich implementáciou len narastať. Ako naznačujú skúsenosti z iných priemyselných odvetví: automatizácia a robotizácia nevedú nevyhnutne k zníženiu potreby pracovnej sily, ale skôr k zmene súboru zručností, ktoré sa od zamestnancov očakávajú.

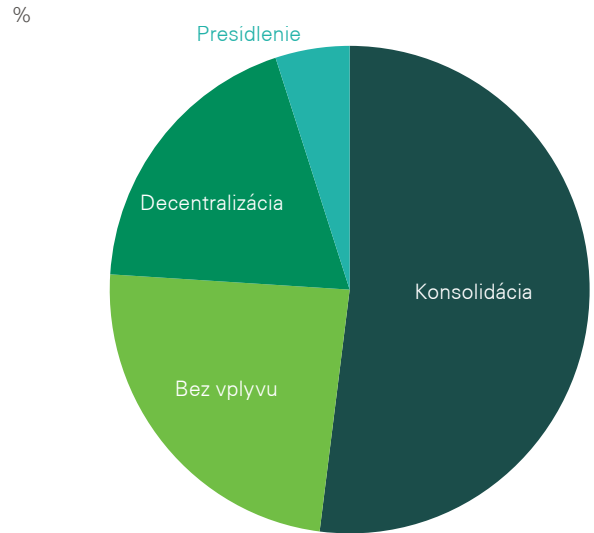
Dáta získané v rámci výskumu od zákazníkov Prologis už dnes poukazujú na širokú škálu funkcií, ktoré zamestnanci v logistických nehnuteľnostiach zastávajú. Približne polovica z nich sa radí do kategórie pracovníkov v skladoch. Druhá polovica sa skladá z kancelárskych pracovníkov (20 percent), vodičov (7 percent), manažmentu (6 percent) a ďalších povolání (15 percent). S rastúcim zastúpením činností s pridanou hodnotou v budovách predpokladáme ďalšie rozšírenie mixu špecializácií.

PRIEMERNÁ VZDIALENOSŤ Z DOMU DO PRÁCE



Pozn.: na základe prieskumu medzi 206 používateľmi skladov.
Zdroj: Eyefortransport, Prologis Research

VPLYV NEDOSTATKU PRACOVNEJ Sily NA STRATÉGIU VÝBERU LOKALITY



Pozn.: na základe prieskumu medzi 206 používateľmi skladov.
Zdroj: Eyefortransport, Prologis Research

Logistické nehnuteľnosti majú príležitosť zmierniť výzvy, ktoré prináša súčasnosť a ponúknuť riešenia do budúcnosti.

Prevádzkovatelia logistických nehnuteľností pokračujú v rozvoji iniciatív, ktoré pomáhajú prekonávať výzvy vyplývajúce zo situácie trhu práce. Svoju pozornosť obracajú na programy pre kariérny rozvoj s cieľom prilákať a udržať si zamestnancov. Rozvíjajú sa aj špecifické programy zamerané na prípravu nových zamestnancov na nástup do práce, rekvalifikačné programy pre zamestnancov vyššieho veku a spoločnosti preberajú princípy zákazkovej ekonomiky, ktorej neoddeliteľnou zložkou je potreba ponuky flexibilných pracovných podmienok podľa preferencií zamestnanca.

Sklad už nie je iba miestom pre skladovanie tovaru a dlhodobí vlastníci nehnuteľností majú možnosť vytvárať pre zamestnancov svojich zákazníkov lepšie pracovné prostredie. Kvalitnejšie podmienky na prácu môžu byť riešením pre širokú škálu dnešných problémov a ponúknuť smer do budúcnosti – počnúc náborom nových pracovníkov. Zákazníci, ktorí ponúknu prvotriedne pracovné prostredie, sa odlišujú od ostatných poskytovateľov logistických služieb.

Hneď po prijatí nového zamestnanca prichádza ďalšia výzva, a to v podobe jeho udržania. Podľa skúseností z trhu je miera udržania zamestnancov nízka. V niektorých prípadoch zostáva u zamestnávateľa po dobu troch a viac mesiacov len 50 percent zamestnancov. Nepretržitý náborový proces a následné vzdelávanie nových zamestnancov môže viesť k poklesu prevádzkovej produktivity spoločnosti. Sklad, ktorý je dobre dostupný, zamestnancom ponúka zázemie zodpovedajúce najmodernejším trendom a podporuje fungovanie miestnej komunity, napomáha dosiahnutiu vyššej miery udržania pracovníkov. Vyššia miera udržania zamestnancov tak ide ruka v ruku s príjemným pracovným prostredím a vedie k zvýšeniu produktivity.

Kliknite [tu](#) pre príklady najnovších iniciatív podľa využívaných taktík.

Záver

Prístup k pracovnej sile je zásadný a jej dostupnosť formuje stratégia umiestnenia logistických nehnuteľností. Stala sa tak jednou z najdôležitejších tém súdobého logistického trhu. Logistické nehnuteľnosti môžu pomáhať riešiť jeho potreby tým, že ponúknu dobre vybavené skladové priestory v dostupných lokalitách. Z dlhodobého hľadiska môžu situáciu pomáhať aj poskytovatelia nehnuteľností tak, že zainvestujú do vzdelávania a rozvoja miestnej komunity. Uľahčenie riešení pre prácu zlepšuje dlhodobé vzťahy so zákazníkmi a dáva pozitívny impulz pre rozhodovanie o investíciách. A predovšetkým – zodpovednosť za dosiahnutie by mali niesť všetky subjekty pôsobiace v sektore.

Výhľadové prehlásenia

Tento materiál nesmie byť vykladaný ako ponuka predaja cenných papierov alebo ako žiadosť o ponuku kúpy cenných papierov. Na základe tohto materiálu sa neočakáva žiadna akcia. Ide len o všeobecnú informáciu o zákazníkoch Prologis.

Táto správa je čiastočne založená na verejne dostupných informáciách, ktoré považujeme za dôveryhodné, avšak neuvádzame, že tieto informácie sú presné alebo úplné a teda že by sa na nich malo spoliehať. Správa neobsahuje žiadne vyhlásenie o presnosti a úplnosti informácií v nej obsiahnutých. Vyjadrené názory sú platné iba k dátumu správy. Spoločnosť Prologis odmieta akúkoľvek zodpovednosť za túto správu, a to najmä vo veci priamych alebo nepriamych záruk, výpovedí, chýb alebo opomenutí obsiahnutých v správe.

Odhady, predpovede alebo predpoklady obsiahnuté v tomto dokumente sú výhľadovými vyhláseniami. Hoci sa domnievame, že očakávania uvedené vo výhľadových vyhláseniach sú primerané, nemôžeme zaručiť, že sú ako také správne. Odhady môžu byť ovplyvnené známymi aj neznámymi rizikami, neistotami a ďalšími faktormi, ktoré môžu viesť k tomu, že sa skutočné výsledky budú výrazne líšiť od predpokladaných. Výhľadové vyhlásenia sú platné iba k dátumu správy. Jednoznačne odmietame povinnosť aktualizovať alebo meniť výhľadové vyhlásenia obsiahnuté v tomto dokumente v súlade s našimi očakávaniami alebo zmenami okolností.

Bez predchádzajúceho písomného súhlasu spoločnosti Prologis nemôže byť žiadna časť tohto materiálu (i) rozmnožovaná, fotografovaná alebo akoukoľvek inou formou duplikovaná alebo (ii) ďalej šírená.

Poznámky

1. Zdroj: Eurostat, Prologis Research. Údaj reprezentuje sektor NACE „skladovanie a pomocné činnosti v doprave“
2. Zdroj: Eurostat, Prologis Research. Všetky krajiny Európy, kde má Prologis zastúpenie (s výnimkou Maďarska bez dostupných dát) a logistický sektor reprezentuje sektor NACE „doprava a skladovanie“
3. U každej z taktík uvádzame príklady konkrétnych iniciatív rozvíjaných v európskych parkoch Prologis
4. Na základe hodnotenia na škále od 1 do 5. 1 znamená ľahké nájdenie pracovnej sily, 5 ťažké

Výskumné oddelenie Prologis Research

Výskumné oddelenie Prologis Research sa zaoberá základnými a investičnými trendmi a potrebami zákazníkov spoločnosti Prologis, aby mohlo byť nápomocné pri zisťovaní príležitostí a prispieť k vyhnutiu sa rizikám naprieč štyrmi kontinentmi. Tím sa podieľa na rozhodovaní o investíciách a dlhodobých strategických iniciatívach, vydáva tiež vlastnú bielu knihu a ostatné výskumné správy. Spoločnosť Prologis publikuje výskum o dynamike trhov ovplyvňujúcich podnikanie jej zákazníkov, vrátane aspektov globálnych dodávateľských reťazcov a vývoja v logistike a realitných odvetviach. Výskumný tím Prologis spolupracuje so všetkými oddeleniami spoločnosti s cieľom uľahčovať vstup spoločnosti Prologis na nové trhy, jej expanziu, akvizície a rozvojové stratégie.

O spoločnosti Prologis

Prologis, Inc. je globálny líder v oblasti logistických nehnuteľností, ktorý sa zameriava na trhy s vysokým rastom a vysokými prekážkami vstupu. K 31. decembru 2018 spoločnosť vlastnila (či už samostatne alebo formou spoločných investičných spoločností) nehnuteľnosti a developerské projekty s celkovou očakávanou rozlohou približne 768 miliónov stôp štvorcových (71 miliónov metrov štvorcových) v 19 krajinách.

Prologis prenajíma moderné distribučné priestory pestrej škále približne 5 100 zákazníkov z dvoch hlavných oblastí: business-to-business a retailového/online fulfillmentu.