

BADANIA AKTUALNYCH TRENDÓW ROZWOJOWYCH ORAZ POTRZEB KOMPETENCYJNYCH BRANŻY LOGISTYCZNEJ

RAPORT ANALITYCZNY PIERWSZY CYKL POMIAROWY ZAŁĄCZNIK NR 2: KOMPETENCJE

Autorzy:

Artur Gajdos
Marcin Gajdos
Marek Skrzyński
Małgorzata Walczak-Gomuła
Joanna Syrda

Zespół Badawczy:

Aneta Gierowska
Ewelina Dąbrowska

Rada Ekspertów LODZistics:

Marek Sekieta - Przewodniczący
Barbara Galińska
Dorota Wójcik
Anna Kaczuba
Grzegorz Mazurkiewicz
Grzegorz Stańczak
Krzysztof Chaładyn
Łukasz Michałowski
Piotr Wolankiewicz
Arkadiusz Kacprzak
Jakub Mikołajczyk

Związek Pracodawców „LODZistics”

Logistyczna Sieć Biznesowa Polski Centralnej
90-532 ŁÓDŹ, ul. Ks. Harcmistrza I. Skorupki 10/12,
e-mail: biuro@lodzistics.pl tel. +48 42 631 29 20

Wrzesień 2024

SPIS TREŚCI

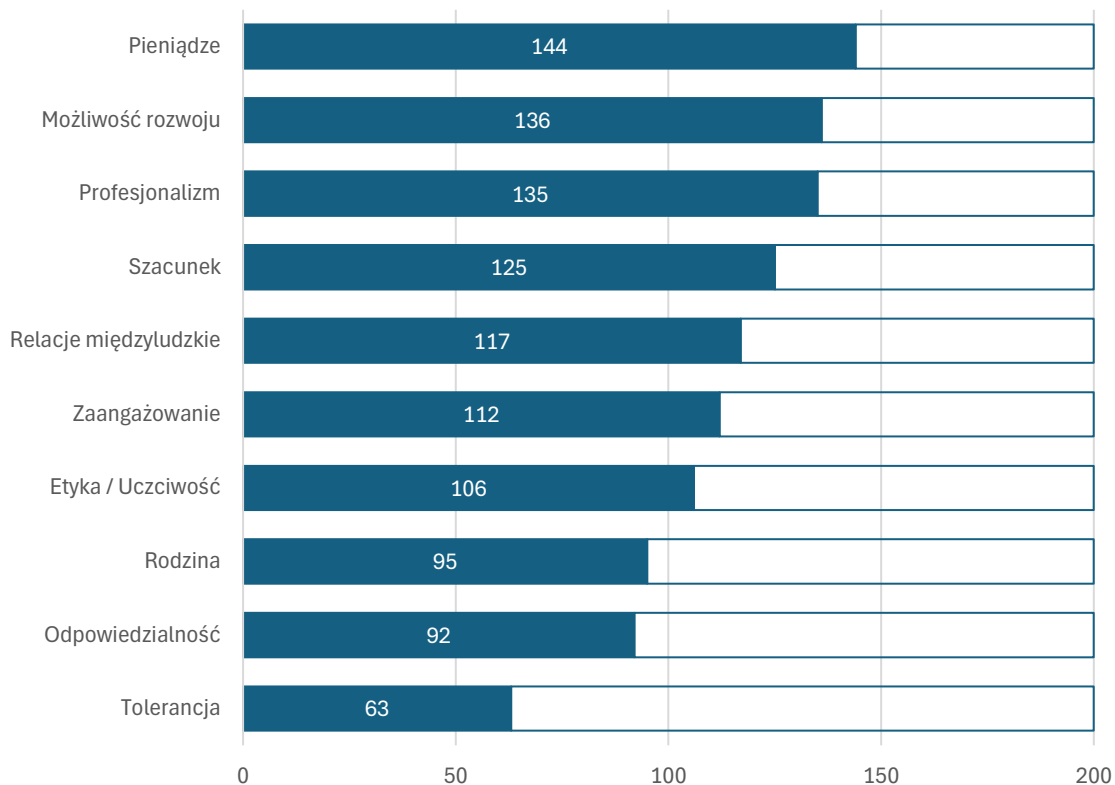
WYNIKI BADAŃ: KOMPETENCJE	4
I. WARTOŚCI	4
1.1 PIENIĄDZE	5
1.2 MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU	6
1.3 PROFESJONALIZM	7
1.4 SZACUNEK	8
1.5 RELACJE MIĘDZYŁUDZKIE	9
1.6 ZAANGAŻOWANIE	10
1.7 ETYKA/UCZCIWOŚĆ	11
1.8 RODZINA	12
1.9 ODPOWIEDZIALNOŚĆ	13
1.10 TOLERANCJA	14
II. KOMPETENCJE INTERPERSONALNE	15
2.1 PRACA ZESPOŁOWA	16
2.2 ZARZĄDZANIE CZASEM	17
2.3 KOMUNIKATYWNOŚĆ	18
2.4 USTALANIE PRIORYTETÓW	19
2.5 DOPASOWANIE DO ZMIAN	20
2.6 UMIEJĘTNOŚCI NEGOCJACYJNE	21
2.7 ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM	22
2.8 8. UMIEJĘTNOŚĆ SŁUCHANIA	23
2.9 EMPATIA	24
2.10 PREZENTACJE PUBLICZNE	25

III.	KOMPETENCJE SPECJALISTYCZNE	26
3.1	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM W ŁAŃCUCHU DOSTAW	27
3.2	PLANOWANIE I OPTIMALIZACJA TRANSPORTU	28
3.3	ZASTOSOWANIE TECHNOLOGII INFORMACYJNEJ W LOGISTYCE	29
3.4	ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI LOGISTYCZNYMI	30
3.5	ZARZĄDZANIE PROCESEM DOSTAW	31
3.6	ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z DOSTAWCAMI	32
3.7	ZARZĄDZANIE MAGAZYNEM	33
3.8	ZARZĄDZANIE ZAPASAMI	34
3.9	ZNAJOMOŚĆ PRZEPISÓW CELNYCH I TRANSPORTOWYCH	35
3.10	ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKOWE	36
IV.	KOMPETENCJE ZARZĄDCZE	37
4.1	UMIEJĘTNOŚCI ANALITYCZNE	38
4.2	PLANOWANIE STRATEGICZNE	39
4.3	UMIEJĘTNOŚCI PRZYWÓDCZE	40
4.4	ZASTOSOWANIE TECHNOLOGII INFORMACYJNEJ	41
4.5	ZARZĄDZENIE ZMIANĄ	42
4.6	ZARZĄDZENIE OPERACYJNE	43
4.7	ZARZĄDZENIE RELACJAMI Z KLIENTAMI I DOSTAWCAMI	44
4.8	ZARZĄDZENIE ŁAŃCUCHEM DOSTAW	45
4.9	ZARZĄDZENIE RYZYKIEM	46
4.10	ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ	47

WYNIKI BADAŃ: KOMPETENCJE

I. WARTOŚCI

Jakie WARTOŚCI uważa Pan/i za kluczowe dla rozwoju kadr w branży logistycznej?



Najwięcej respondentów (72%) wskazało za kluczowe wartości dla rozwoju kadr w branży logistycznej **pieniądze**, niewiele mniej wskazało możliwość rozwoju (68%) i profesjonalizm (68%). W dalszej kolejności wskazywano: szacunek (63%), relacje międzyludzkie (59%), zaangażowanie (56%), etykę/uczciwość (53%). Mniej niż połowa respondentów wskazała rodzinę (48%), odpowiedzialność (46%) i tolerancję (32%).

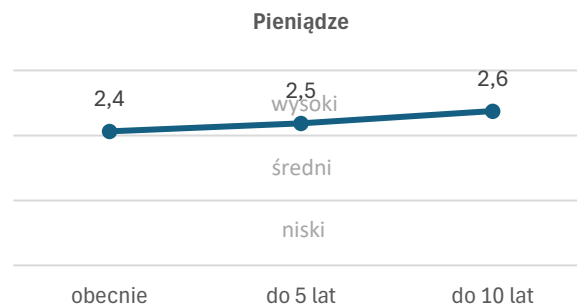
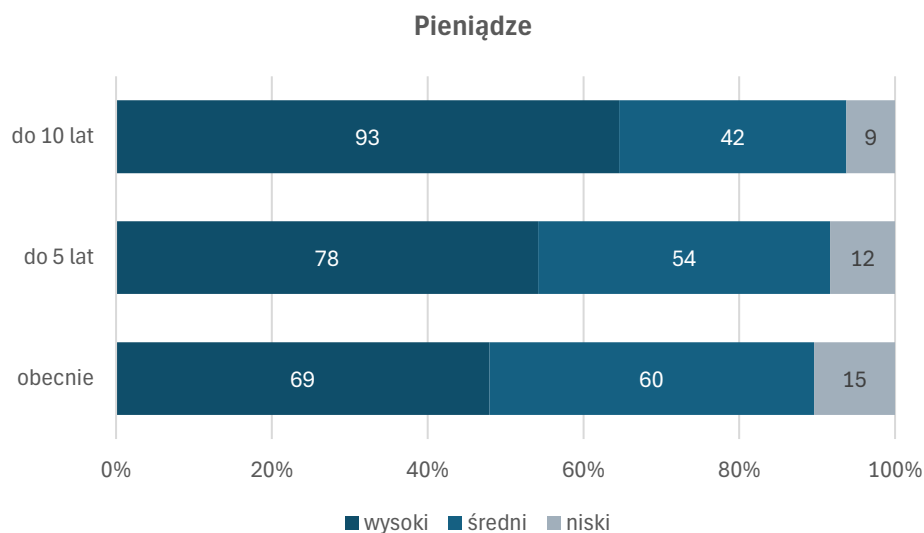
1.1 PIENIĄDZE

Pieniądze			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	69	78	93
średni	60	54	42
niski	15	12	9
Razem	144	144	144

Pieniądze			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	48%	54%	65%
średni	42%	38%	29%
niski	10%	8%	6%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 144 badanych, którzy wskazali pieniądze jako kluczową wartość dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (93) uznało, że pieniądze będą miały wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (48%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także coraz częściej wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (54%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (65%).



Pieniądze zostały ocenione jako wartość kluczowa o wysokim i nieznacznie rosnącym w badanych podokresach (z 2,4 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

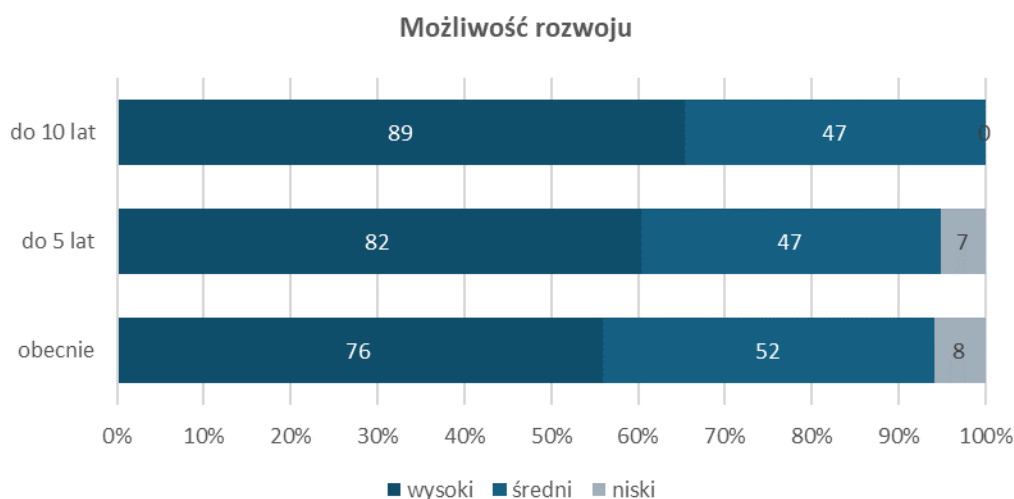
1.2 MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU

Możliwość rozwoju			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	76	82	89
średni	52	47	47
niski	8	7	0
Razem	136	136	136

Możliwość rozwoju			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	56%	60%	65%
średni	38%	35%	35%
niski	6%	5%	0%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 136 badanych, którzy wskazali możliwość rozwoju jako kluczową wartość dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (89) uznało, że możliwość rozwoju będzie miał wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (56%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (60%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (65%).



Możliwość rozwoju została oceniona jako wartość kluczowa o wysokim i nieznacznie rosnącym (z 2,5 do 2,7 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

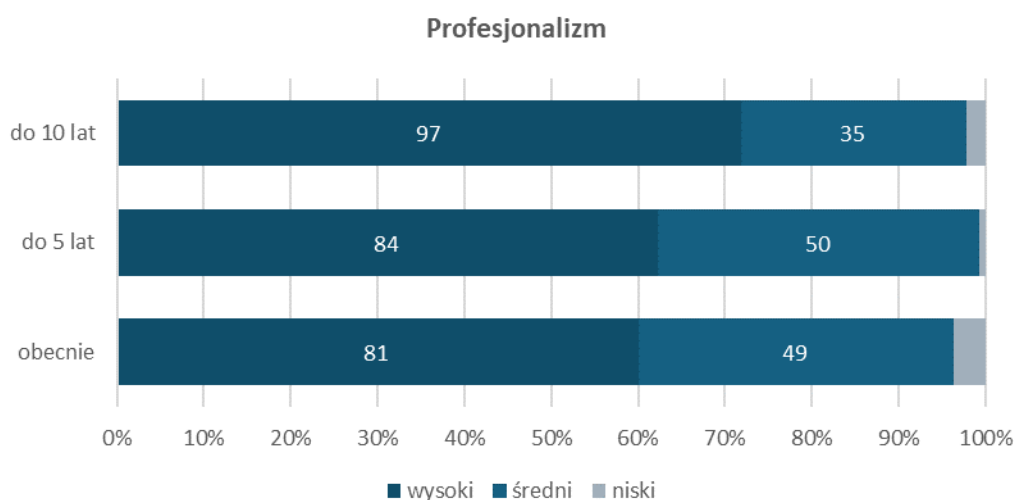
1.3 PROFESJONALIZM

Profesjonalizm			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	81	84	97
średni	49	50	35
niski	5	1	3
Razem	135	135	135

Profesjonalizm			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	60%	62%	72%
średni	36%	37%	26%
niski	4%	1%	2%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 135 badanych, którzy wskazali profesjonalizm jako kluczową wartość dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (97) uznało, że profesjonalizm będzie miał wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (60%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (62%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (72%).



Profesjonalizm został oceniony jako wartość kluczowa o wysokim i nieznacznie rosnącym (z 2,6 do 2,7 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

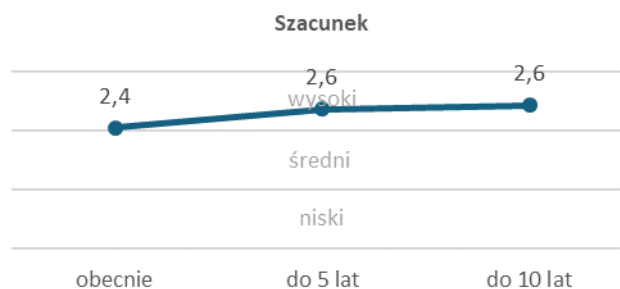
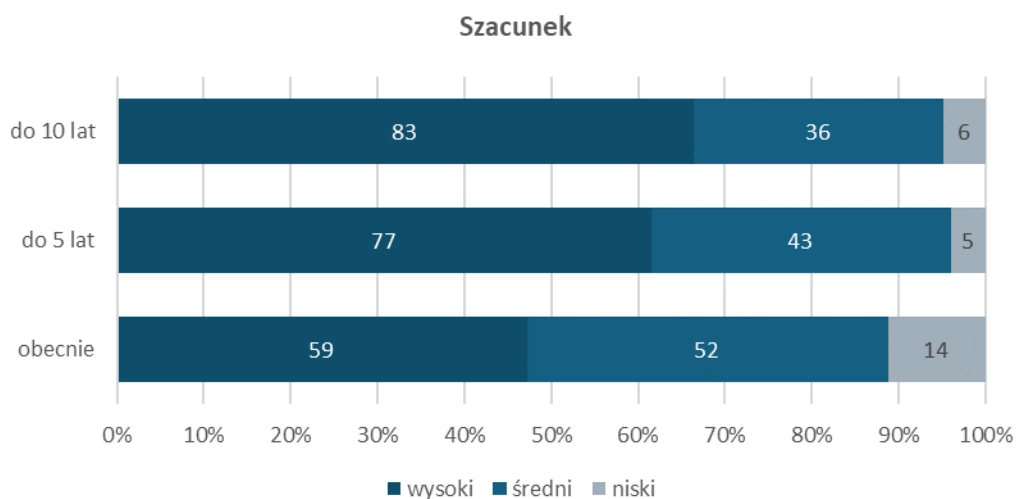
1.4 SZACUNEK

Szacunek			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	59	77	83
średni	52	43	36
niski	14	5	6
Razem	125	125	125

Szacunek			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	47%	62%	66%
średni	42%	34%	29%
niski	11%	4%	5%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 125 badanych, którzy wskazali szacunek jako kluczową wartość dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (83) uznało, że szacunek będzie miał wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (47%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (62%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (66%).



Szacunek został oceniony jako wartość kluczowa o wysokim i nieznacznie rosnącym (z 2,4 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

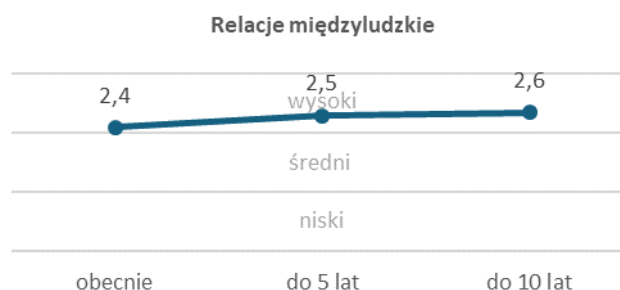
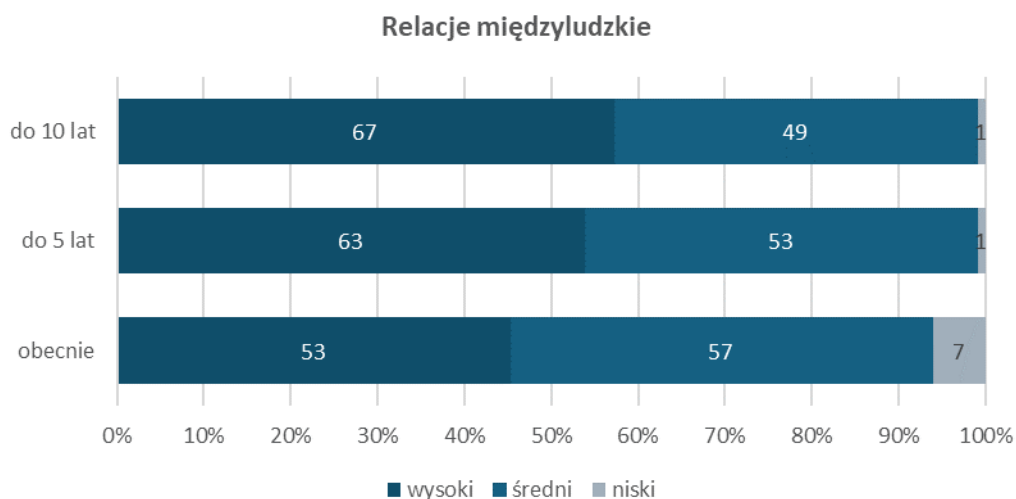
1.5 RELACJE MIĘDZYLUDZKIE

Relacje międzyludzkie			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	53	63	67
średni	57	53	49
niski	7	1	1
Razem	117	117	117

Relacje międzyludzkie			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	45%	54%	57%
średni	49%	45%	42%
niski	6%	1%	1%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 117 badanych, którzy wskazali relacje międzyludzkie jako kluczową wartość dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (67) uznało, że relacje międzyludzkie będą miały wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (49%) wskazywano średni wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (54%), a także wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (57%).



Relacje międzyludzkie zostały ocenione jako wartość kluczowa o wysokim i nieznacznie rosnącym (z 2,4 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

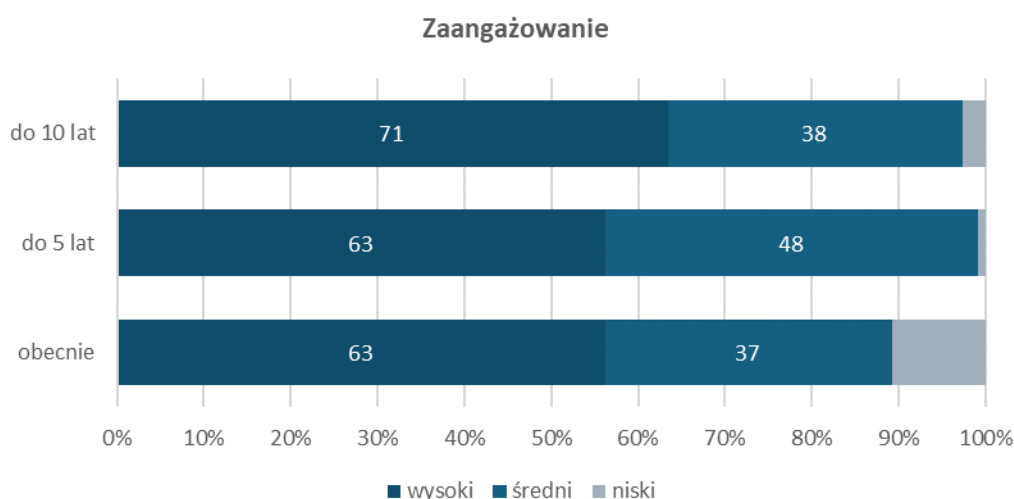
1.6 ZAANGAŻOWANIE

Zaangażowanie			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	63	63	71
średni	37	48	38
niski	12	1	3
Razem	112	112	112

Zaangażowanie			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	56%	56%	63%
średni	33%	43%	34%
niski	11%	1%	3%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 112 badanych, którzy wskazali zaangażowanie jako kluczową wartość dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (71) uznało, że zaangażowanie będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (56%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (56%), i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (63%).



Zaangażowanie zostało ocenione jako wartość kluczowa o wysokim i nieznacznie rosnącym (z 2,5 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

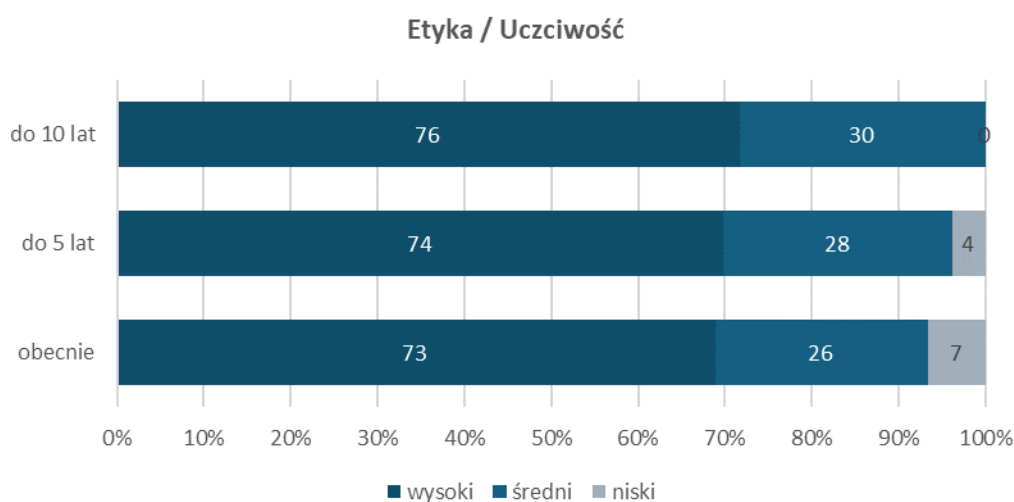
1.7 ETYKA/UCZCIWOŚĆ

Etyka/Uczciwość			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	73	74	76
średni	26	28	30
niski	7	4	0
Razem	106	106	106

Etyka/Uczciwość			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	69%	70%	72%
średni	25%	26%	28%
niski	7%	4%	0%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 106 badanych, którzy wskazali etykę/uczciwość jako kluczową wartość dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (76) uznało, że etyka/uczciwość będzie miała wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (69%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (70%), i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (72%).



Etyka/uczciwość zostały ocenione jako wartości kluczowe o wysokim i nieznacznie rosnącym (z 2,6 do 2,7 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

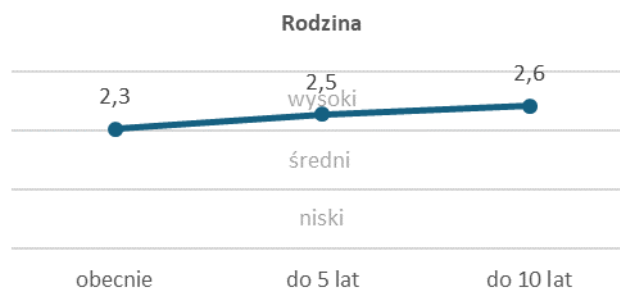
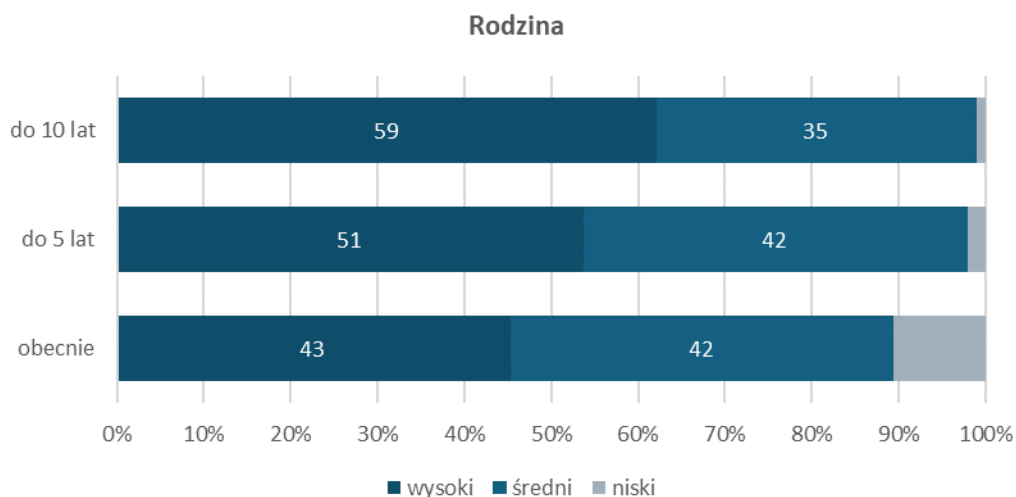
1.8 RODZINA

Rodzina			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	43	51	59
średni	42	42	35
niski	10	2	1
Razem	95	95	95

Rodzina			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	45%	54%	62%
średni	44%	44%	37%
niski	11%	2%	1%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 95 badanych, którzy wskazali rodzinę jako kluczową wartość dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (59) uznało, że rodzina będzie miała wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (45%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (54%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (62%).



Rodzina została oceniona jako wartość kluczowa o wysokim i rosnącym (z 2,3 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

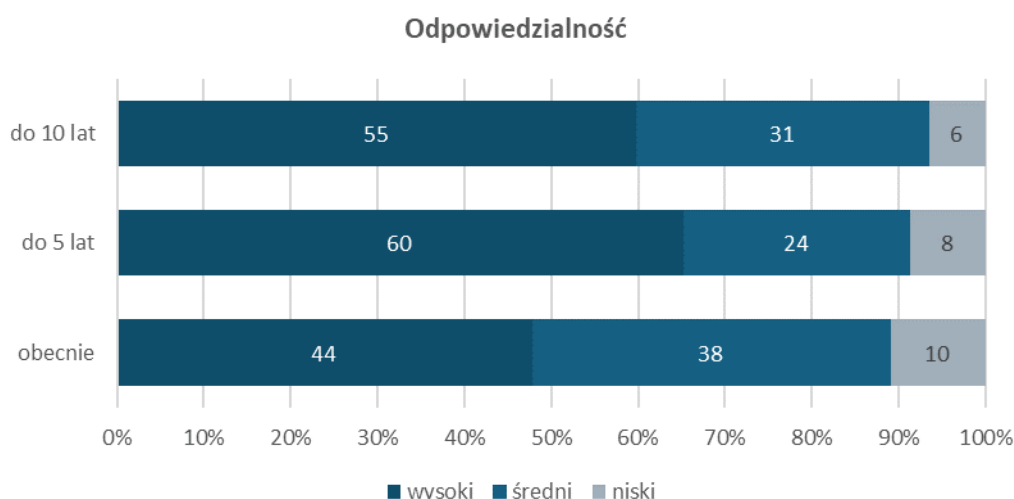
1.9 ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Odpowiedzialność			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	44	60	55
średni	38	24	31
niski	10	8	6
Razem	92	92	92

Odpowiedzialność			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	48%	65%	60%
średni	41%	26%	34%
niski	11%	9%	7%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 92 badanych, którzy wskazali odpowiedzialność jako kluczową wartość dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (60) uznało, że odpowiedzialność będzie miała wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat.

Najczęściej (48%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (65%) i nieznacznie rzadziej wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (60%).



Odpowiedzialność została oceniona jako wartość kluczowa o wysokim i raczej stabilnym (2,4 - 2,6 - 2,5 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

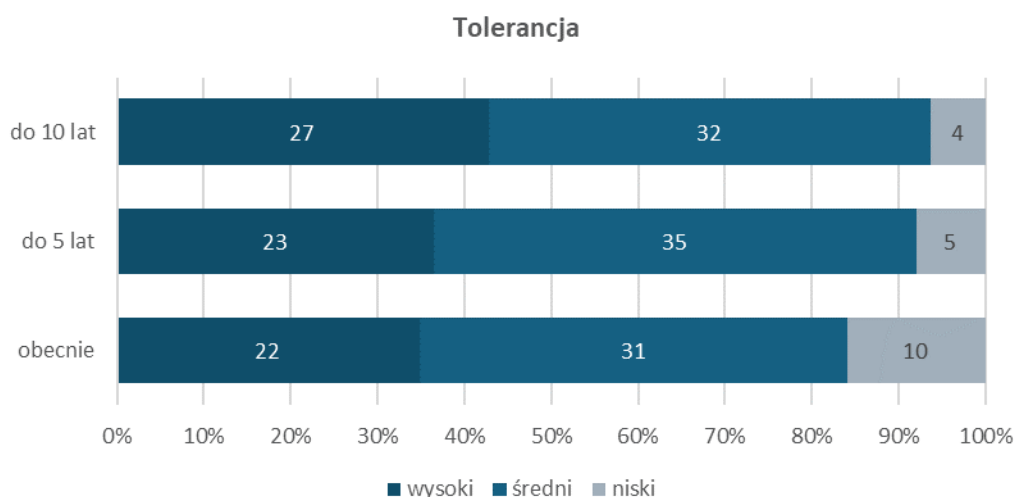
1.10 TOLERANCJA

Tolerancja			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	22	23	27
średni	31	35	32
niski	10	5	4
Razem	63	63	63

Tolerancja			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	35%	37%	43%
średni	49%	56%	51%
niski	16%	8%	6%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 63 badanych, którzy wskazali odpowiedzialność jako kluczową wartość dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (35) uznało, że tolerancja będzie miała średni wpływ w perspektywie do 5 lat.

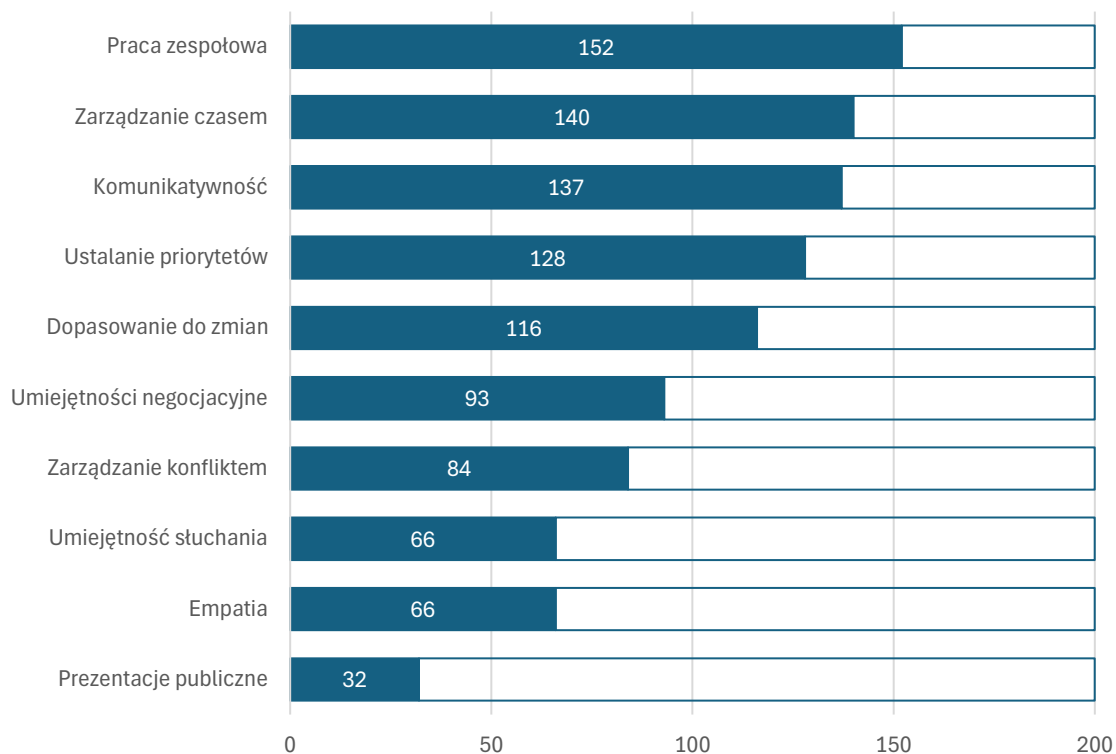
Najczęściej (49%) wskazywano średni wpływ obecnie, a także średni wpływ w perspektywie do 5 lat (56%) oraz średni wpływ w perspektywie do 10 lat (51%).



Tolerancja została oceniona jako wartość kluczowa o średnim i nieznacznie rosnącym do wysokiego (z 2,2 do 2,4 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

II. KOMPETENCJE INTERPERSONALNE

Jakie KOMPETENCJE INTERPERSONALNE uważa Pan/i za kluczowe dla rozwoju kadr w branży logistycznej?



Najwięcej respondentów (76%) wskazało za kluczowe kompetencje interpersonalne dla rozwoju kadr w branży logistycznej **pracę zespołową**, nieznacznie mniej wskazało zarządzanie czasem (70%) oraz komunikatywności (69%). W dalszej kolejności wskazywano: ustalanie priorytetów (64%) i dopasowanie do zmian (58%). Mniej niż połowa respondentów wskazała umiejętności negocjacyjne (47%) oraz zarządzanie konfliktem (42%), a jedna trzecia umiejętność słuchania (33%) oraz empatię (33%). Jedynie 16% badanych wskazało prezentacje publiczne.

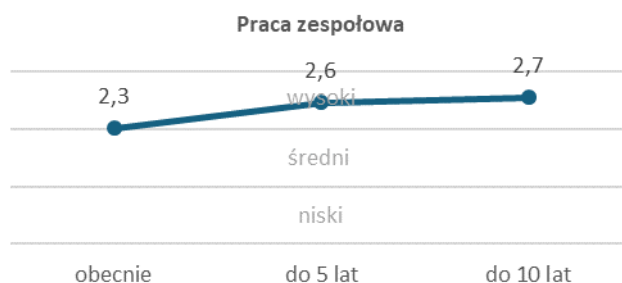
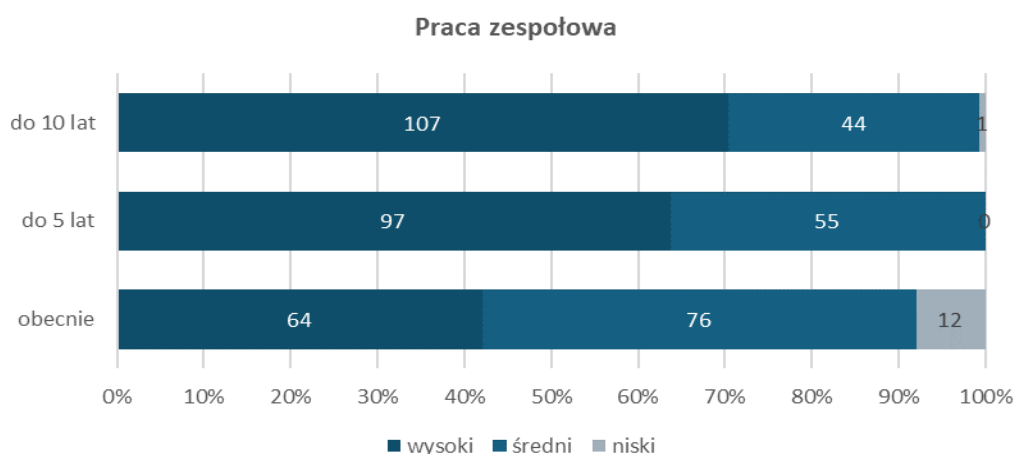
2.1 PRACA ZESPOŁOWA

Praca zespołowa			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	64	97	107
średni	76	55	44
niski	12	0	1
Razem	152	152	152

Praca zespołowa			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	42%	64%	70%
średni	50%	36%	29%
niski	8%	0%	1%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 152 badanych, którzy wskazali pracę zespołową jako kluczową kompetencję interpersonalną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (107) uznało, że praca zespołowa będzie miała wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (50%) wskazywano średni wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (64%), a także wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (70%).



Praca zespołowa została oceniona jako kluczowa kompetencja o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,7 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

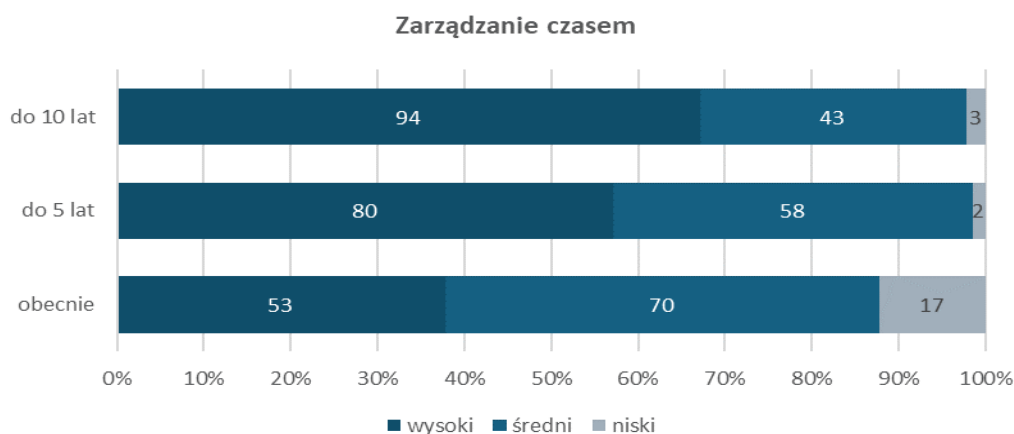
2.2 ZARZĄDZANIE CZASEM

Zarządzanie czasem			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	53	80	94
średni	70	58	43
niski	17	2	3
Razem	140	140	140

Zarządzanie czasem			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	38%	57%	67%
średni	50%	41%	31%
niski	12%	1%	2%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 140 badanych, którzy wskazali zarządzanie czasem jako kluczową kompetencję interpersonalną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (94) uznało, że zarządzanie czasem będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (50%) wskazywano średni wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (57%), a także wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (67%).



Zarządzanie czasem zostało ocenione jako kluczowa kompetencja o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,7 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

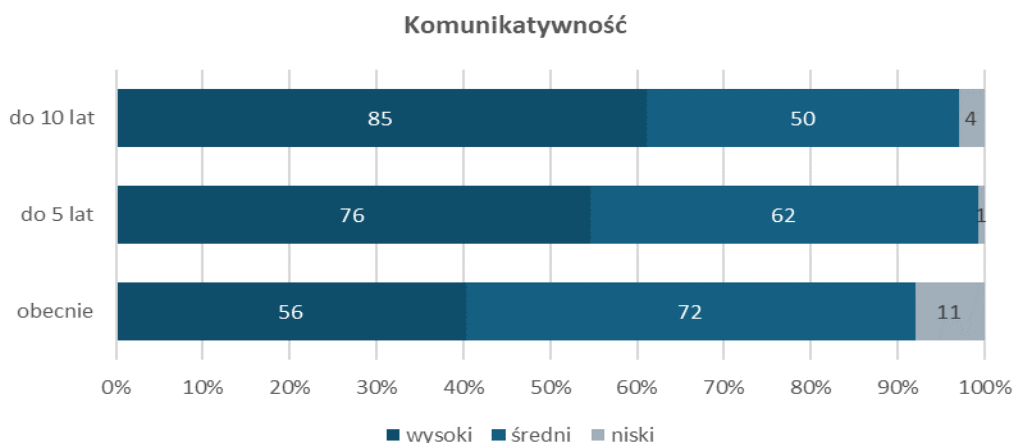
2.3 KOMUNIKATYWNOŚĆ

Komunikatywność			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	56	76	85
średni	72	62	50
niski	11	1	4
Razem	139	139	139

Komunikatywność			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	40%	55%	61%
średni	52%	45%	36%
niski	8%	1%	3%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 139 badanych, którzy wskazali komunikatywność jako kluczową kompetencję interpersonalną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (85) uznało, że komunikatywność będzie miała wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (52%) wskazywano średni wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (55%), a także wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (61%).



Komunikatywność została oceniona jako kluczowa kompetencja o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

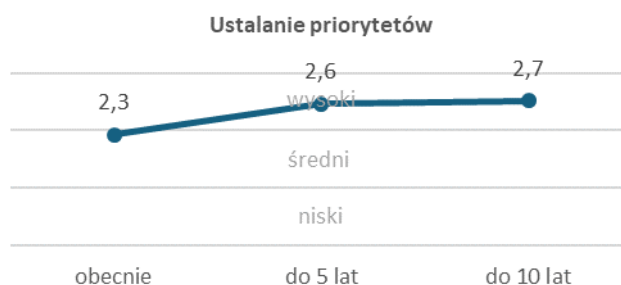
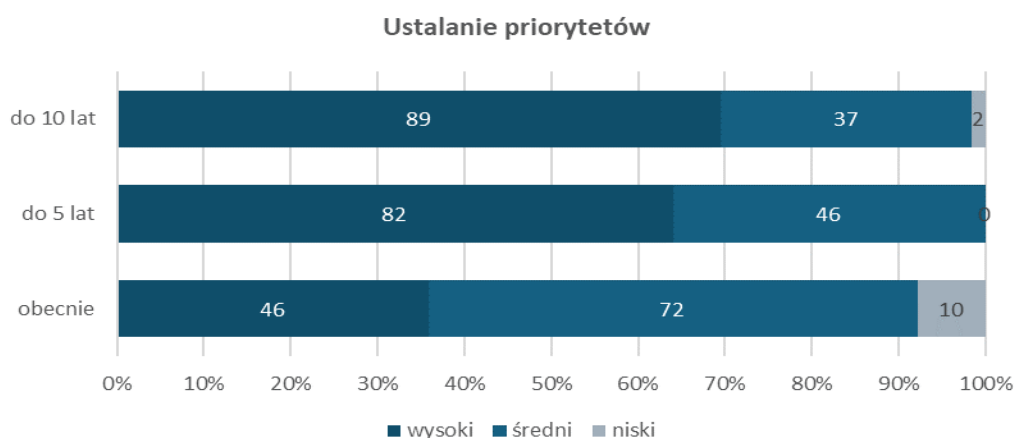
2.4 USTALANIE PRIORYTETÓW

Ustalanie priorytetów			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	46	82	89
średni	72	46	37
niski	10	0	2
Razem	128	128	128

Ustalanie priorytetów			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	36%	64%	70%
średni	56%	36%	29%
niski	8%	0%	2%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 128 badanych, którzy wskazali ustalanie priorytetów jako kluczową kompetencję interpersonalną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (89) uznało, że ustalanie priorytetów będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (56%) wskazywano średni wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (64%), a także wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (70%).



Ustalanie priorytetów zostało ocenione jako kluczowa kompetencja o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,7 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

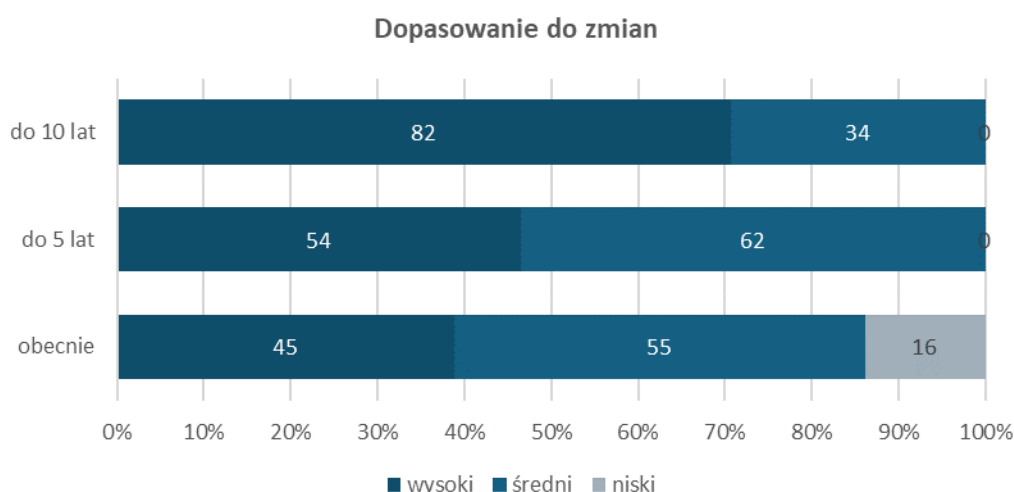
2.5 DOPASOWANIE DO ZMIAN

Dopasowanie do zmian			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	45	54	82
średni	55	62	34
niski	16	0	0
Razem	116	116	116

Dopasowanie do zmian			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	39%	47%	71%
średni	47%	53%	29%
niski	14%	0%	0%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 116 badanych, którzy wskazali dopasowanie do zmian jako kluczową kompetencję interpersonalną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (82) uznało, że dopasowanie do zmian będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (47%) wskazywano średni wpływ obecnie, a także średni wpływ w perspektywie do 5 lat (53%) oraz wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (71%).



Dopasowanie do zmian zostało ocenione jako kluczowa kompetencja o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,7 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

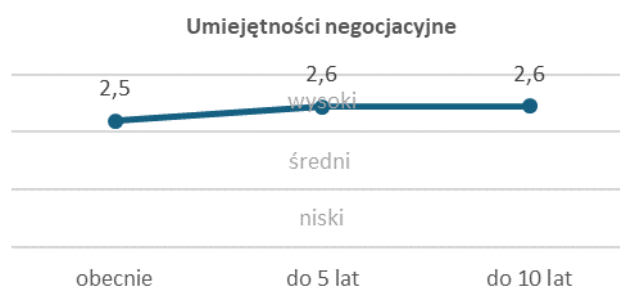
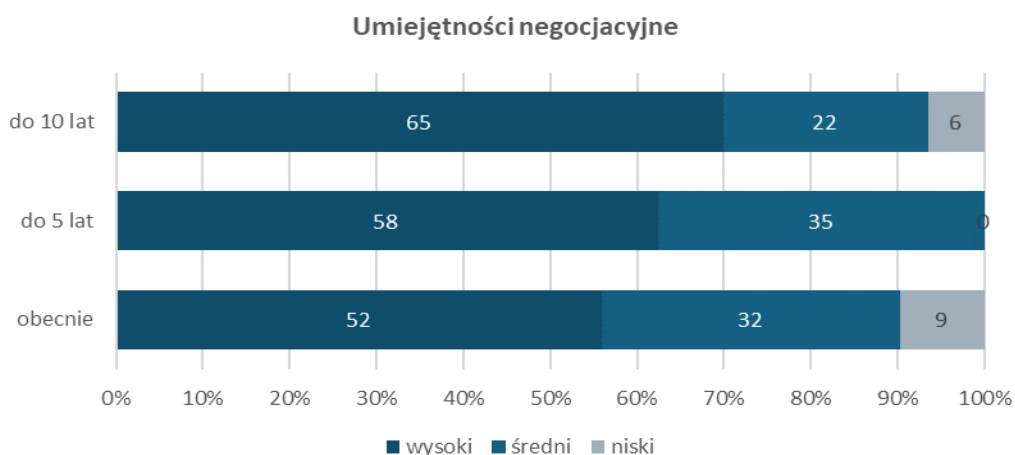
2.6 UMIEJĘTNOŚCI NEGOCJACYJNE

Umiejętności negocjacyjne			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	52	58	65
średni	32	35	22
niski	9	0	6
Razem	93	93	93

Umiejętności negocjacyjne			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	56%	62%	70%
średni	34%	38%	24%
niski	10%	0%	6%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 93 badanych, którzy wskazali umiejętności negocjacyjne jako kluczową kompetencję interpersonalną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (65) uznało, że umiejętności negocjacyjne będą miały wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (56%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (62%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (70%).



Umiejętności negocjacyjne zostały ocenione jako kluczowa kompetencja o wysokim i nieznacznie rosnącym (z 2,5 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

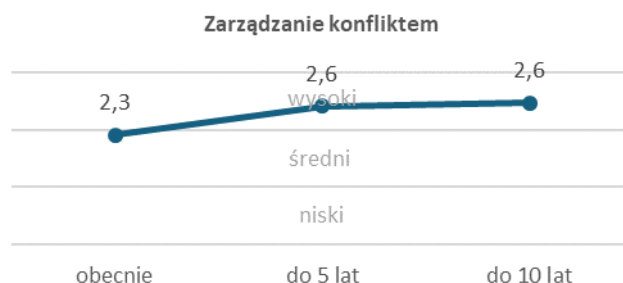
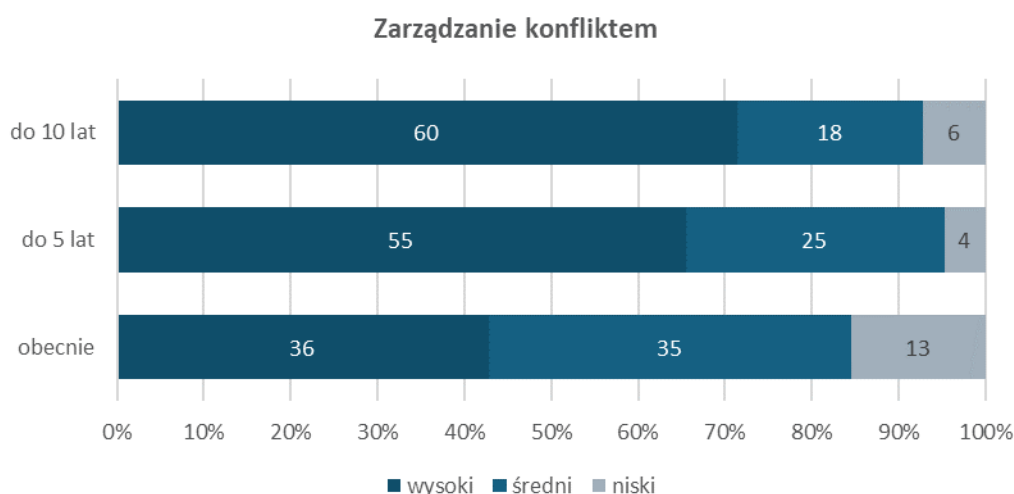
2.7 ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM

Zarządzanie konfliktem			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	36	55	60
średni	35	25	18
niski	13	4	6
Razem	84	84	84

Zarządzanie konfliktem			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	43%	65%	71%
średni	42%	30%	21%
niski	15%	5%	7%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 84 badanych, którzy wskazali zarządzanie konfliktem jako kluczową kompetencję interpersonalną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (60) uznało, że zarządzanie konfliktem będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (43%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (65%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (71%).



Zarządzanie konfliktem zostało ocenione jako kluczowa kompetencja o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

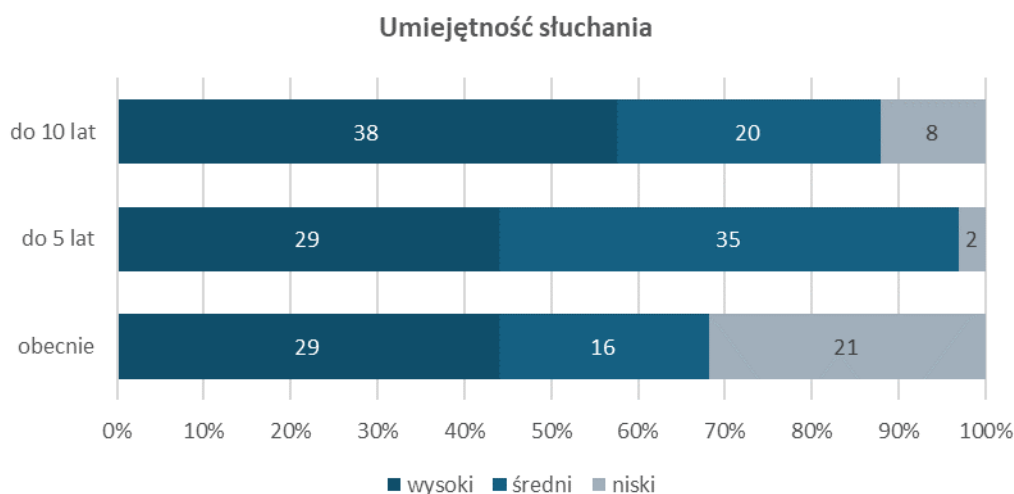
2.8 8. UMIEJĘTNOŚĆ SŁUCHANIA

Umiejętność słuchania			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	29	29	38
średni	16	35	20
niski	21	2	8
Razem	66	66	66

Umiejętność słuchania			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	44%	44%	58%
średni	24%	53%	30%
niski	32%	3%	12%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 66 badanych, którzy wskazali umiejętność słuchania jako kluczową kompetencję interpersonalną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (38) uznało, że umiejętność słuchania będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (44%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, średni wpływ w perspektywie do 5 lat (53%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (58%).



Umiejętność słuchania została oceniona jako kluczowa kompetencja o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,1 do 2,5 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

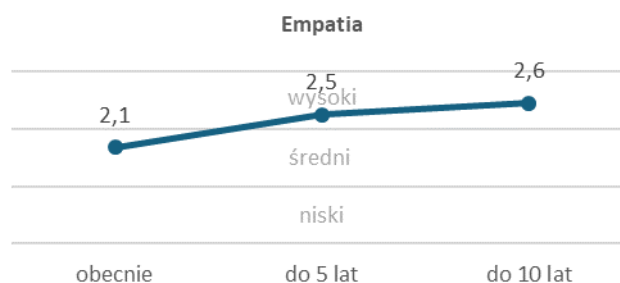
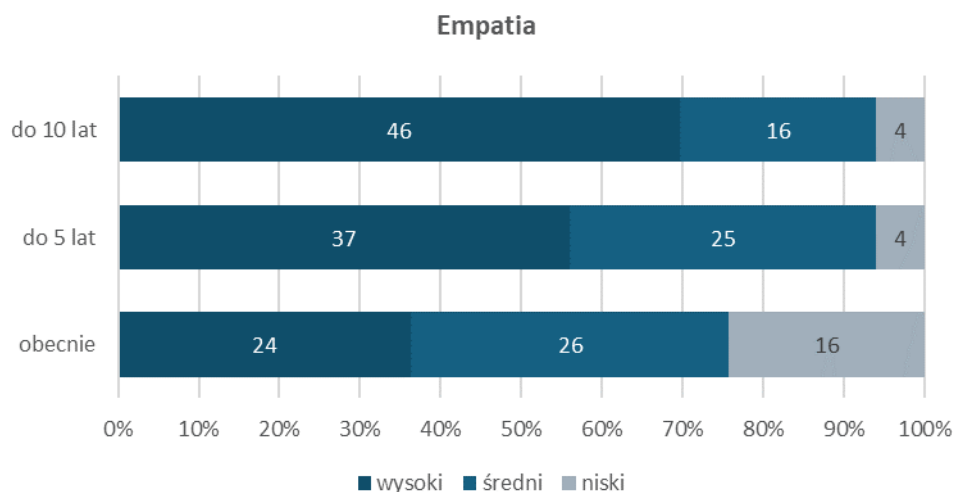
2.9 EMPATIA

Empatia			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	24	37	46
średni	26	25	16
niski	16	4	4
Razem	66	66	66

Empatia			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	36%	56%	70%
średni	39%	38%	24%
niski	24%	6%	6%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 66 badanych, którzy wskazali empatię jako kluczową kompetencję interpersonalną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (46) uznało, że empatia będzie miała wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (39%) wskazywano średni wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (56%), a także wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (70%).



Empatia została oceniona jako kluczowa kompetencja o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,1 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

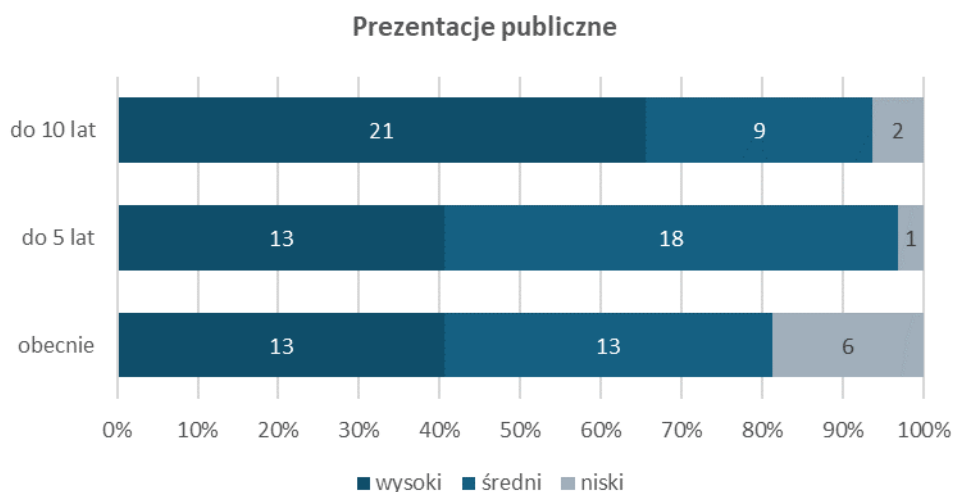
2.10 PREZENTACJE PUBLICZNE

Prezentacje publiczne			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	13	13	21
średni	13	18	9
niski	6	1	2
Razem	32	32	32

Prezentacje publiczne			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	41%	41%	66%
średni	41%	56%	28%
niski	19%	3%	6%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 32 badanych, którzy wskazali prezentacje publiczne jako kluczową kompetencję interpersonalną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (21) uznało, że prezentacje publiczne będą miały wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

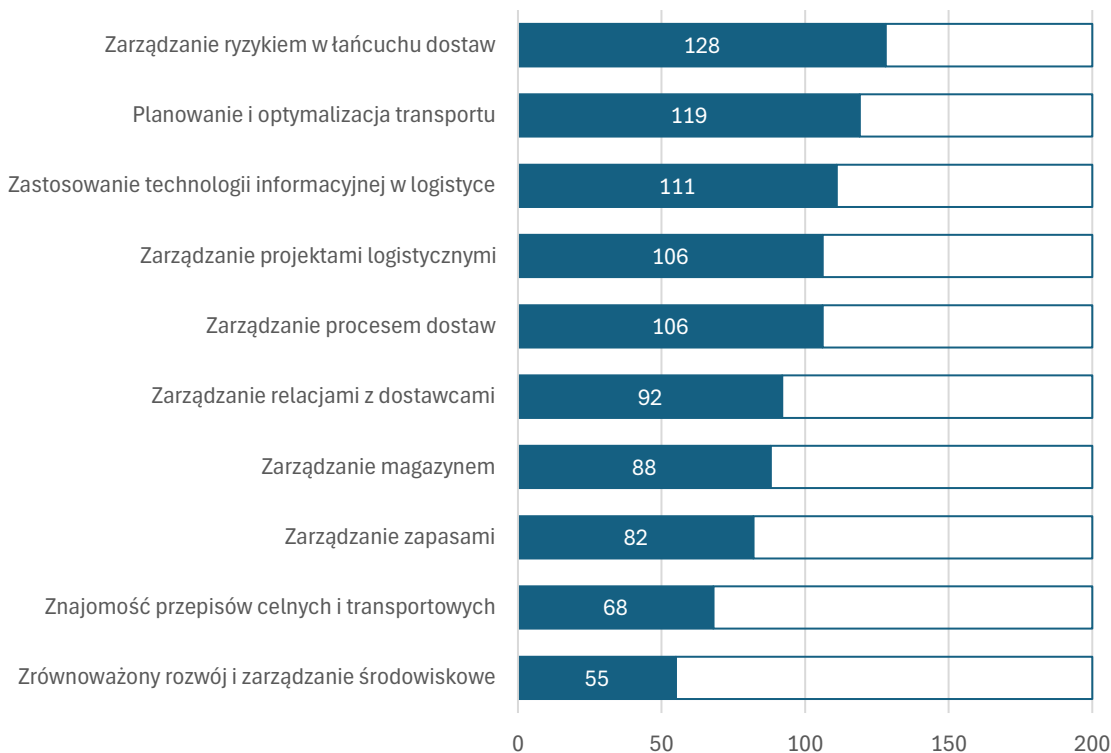
Najczęściej (41%) wskazywano średni i wysoki wpływ obecnie, średni wpływ w perspektywie do 5 lat (56%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (66%).



Prezentacje publiczne zostały ocenione jako kluczowa kompetencja o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,1 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

III. KOMPETENCJE SPECJALISTYCZNE

Jakie KOMPETENCJE SPECJALISTYCZNE uważa Pan/i za kluczowe dla rozwoju kadr w branży logistycznej?



Najwięcej respondentów (64%) wskazało za kluczowe kompetencje specjalistyczne dla rozwoju kadr w branży logistycznej **zarządzanie ryzykiem w łańcuchu dostaw**, nieznacznie mniej wskazało planowanie i optymalizację transportu (60%) oraz zastosowanie technologii informacyjnej w logistyce (56%). W dalszej kolejności wskazywano zarządzanie projektami logistycznymi (53%) i zarządzanie procesem dostaw (53%). Mniej niż połowa wskazała zarządzanie relacjami z dostawcami (46%), zarządzanie magazynem (44%) oraz zarządzanie zapasami (41%). Jedynie jedna trzecia badanych wskazała znajomość przepisów celnych i transportowych (34%) i tylko 28% respondentów zrównoważony rozwój i zarządzanie środowiskowe.

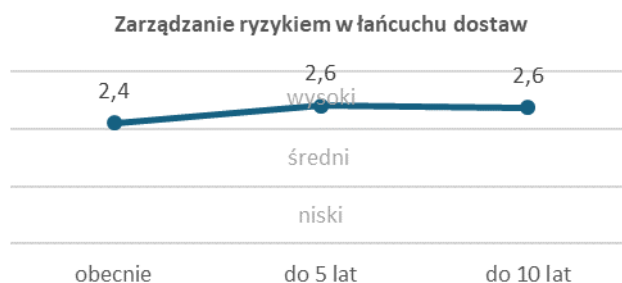
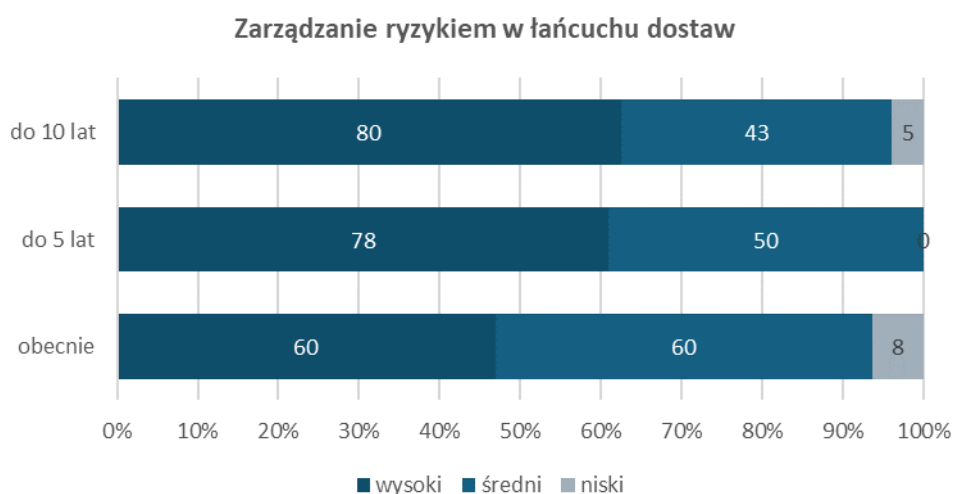
3.1 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM W ŁAŃCUCHU DOSTAW

Zarządzanie ryzykiem w łańcuchu dostaw			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	60	78	80
średni	60	50	43
niski	8	0	5
Razem	128	128	128

Zarządzanie ryzykiem w łańcuchu dostaw			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	47%	61%	63%
średni	47%	39%	34%
niski	6%	0%	4%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 128 badanych, którzy wskazali zarządzanie ryzykiem w łańcuchu dostaw jako kluczową kompetencję specjalistyczną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (80) uznało, że zarządzanie ryzykiem w łańcuchu dostaw będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (47%) wskazywano średni i wysoki wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (61%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (63%).



Zarządzanie ryzykiem w łańcuchu dostaw zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o wysokim i nieznacznie rosnącym (z 2,4 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

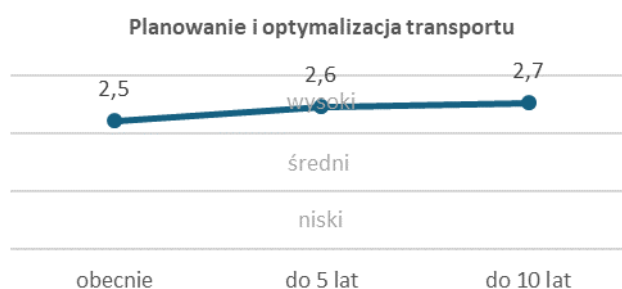
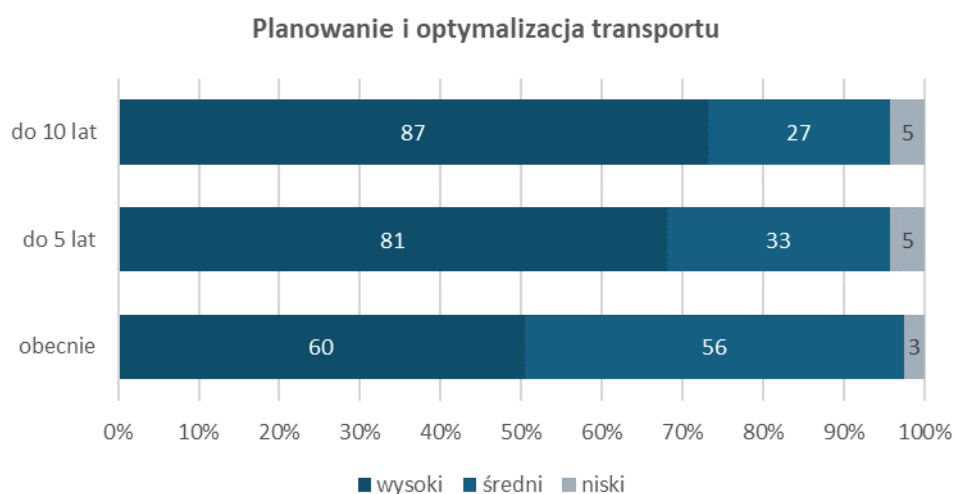
3.2 PLANOWANIE I OPTIMALIZACJA TRANSPORTU

Planowanie i optymalizacja transportu			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	60	81	87
średni	56	33	27
niski	3	5	5
Razem	119	119	119

Planowanie i optymalizacja transportu			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	50%	68%	73%
średni	47%	28%	23%
niski	3%	4%	4%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 119 badanych, którzy wskazali planowanie i optymalizację transportu jako kluczową kompetencję specjalistyczną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (87) uznało, że planowanie i optymalizacja transportu będzie miała wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (50%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (68%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (73%).



Planowanie i optymalizacja transportu zostały ocenione jako kompetencja kluczowa o wysokim i nieznacznie rosnącym (z 2,5 do 2,7 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

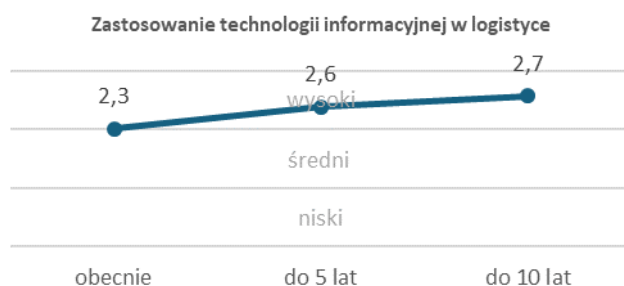
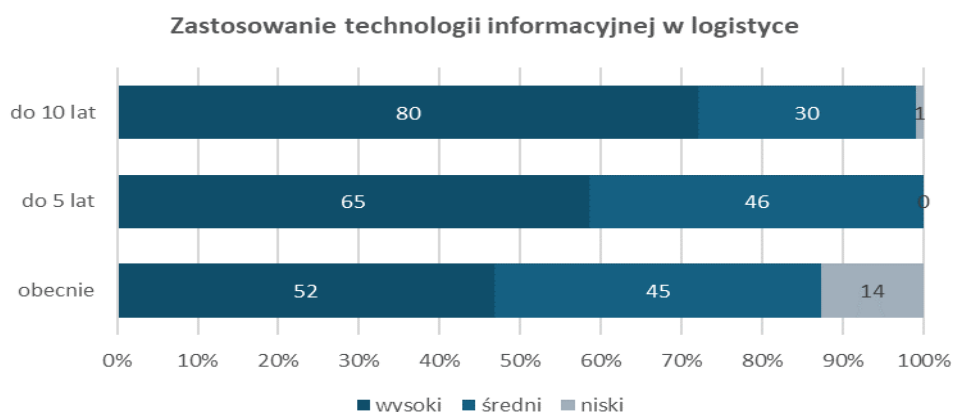
3.3 ZASTOSOWANIE TECHNOLOGII INFORMACYJNEJ W LOGISTYCE

Zastosowanie technologii informacyjnej w logistyce			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	52	65	80
średni	45	46	30
niski	14	0	1
Razem	111	111	111

Zastosowanie technologii informacyjnej w logistyce			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	47%	59%	72%
średni	41%	41%	27%
niski	13%	0%	1%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 111 badanych, którzy wskazali zastosowanie technologii informacyjnej w logistyce jako kluczową kompetencję specjalistyczną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (80) uznało, że zastosowanie technologii informacyjnej w logistyce będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (47%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także coraz częściej wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (59%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (72%).



Zastosowanie technologii informacyjnej w logistyce zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o wysokim i znacznie rosnącym (z 2,3 do 2,7 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

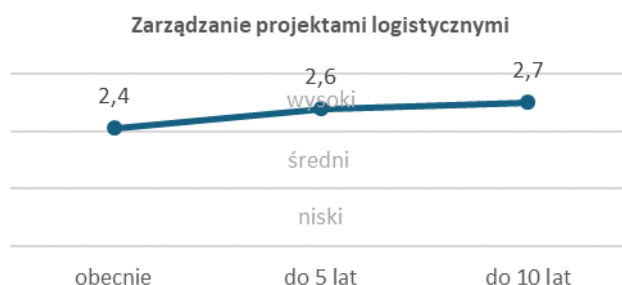
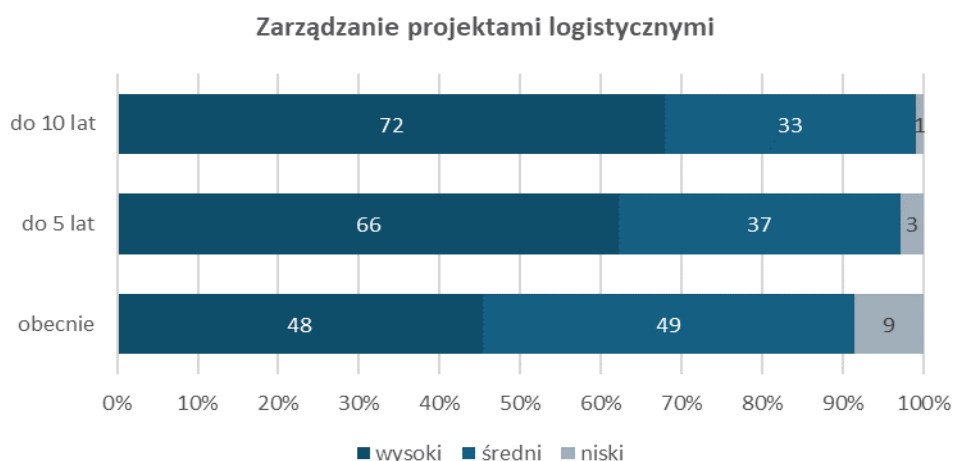
3.4 ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI LOGISTYCZNYMI

Zarządzanie projektami logistycznymi			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	48	66	72
średni	49	37	33
niski	9	3	1
Razem	106	106	106

Zarządzanie projektami logistycznymi			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	45%	62%	68%
średni	46%	35%	31%
niski	8%	3%	1%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 106 badanych, którzy wskazali zarządzanie projektami logistycznymi jako kluczową kompetencję specjalistyczną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (72) uznało, że zarządzanie projektami logistycznymi będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (46%) wskazywano średni wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (62%), a także wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (68%).



Zarządzanie projektami logistycznymi zostały ocenione jako kompetencja kluczowa o wysokim i rosnącym (z 2,4 do 2,7 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

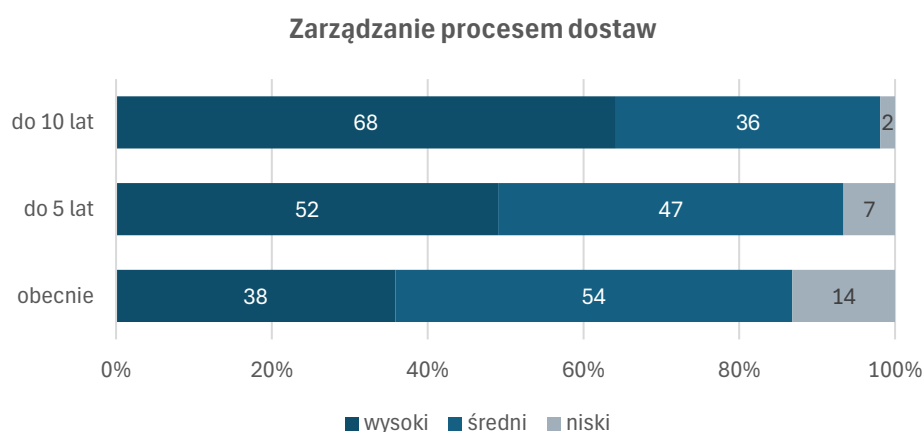
3.5 ZARZĄDZANIE PROCESEM DOSTAW

Zarządzanie procesem dostaw			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	38	52	68
średni	54	47	36
niski	14	7	2
Razem	106	106	106

Zarządzanie procesem dostaw			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	36%	49%	64%
średni	51%	44%	34%
niski	13%	7%	2%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 106 badanych, którzy wskazali zarządzanie procesem dostaw jako kluczową kompetencję specjalistyczną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (68) uznało, że zarządzanie procesem dostaw będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (51%) wskazywano średni wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (49%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (64%).



Zarządzanie procesem dostaw zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,2 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

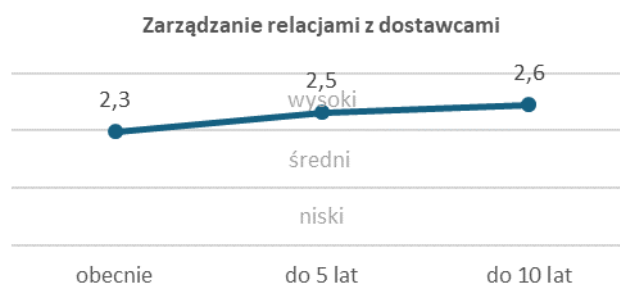
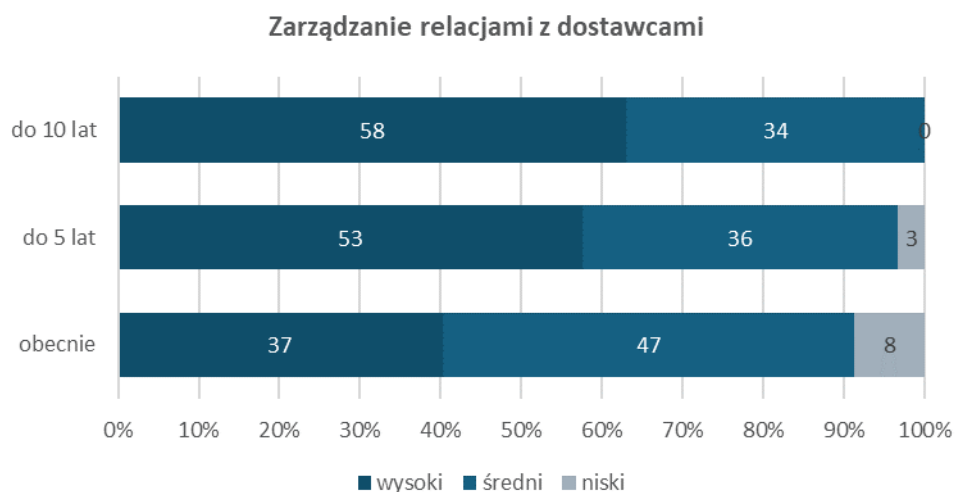
3.6 ZARZĄDZANIE RELACJAMI Z DOSTAWCAMI

Zarządzanie relacjami z dostawcami			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	37	53	58
średni	47	36	34
niski	8	3	0
Razem	92	92	92

Zarządzanie relacjami z dostawcami			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	40%	58%	63%
średni	51%	39%	37%
niski	9%	3%	0%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 92 badanych, którzy wskazali zarządzanie relacjami z dostawcami jako kluczową kompetencję specjalistyczną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (58) uznało, że zarządzanie relacjami z dostawcami będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (51%) wskazywano średni wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (58%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (63%).



Zarządzanie relacjami z dostawcami zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

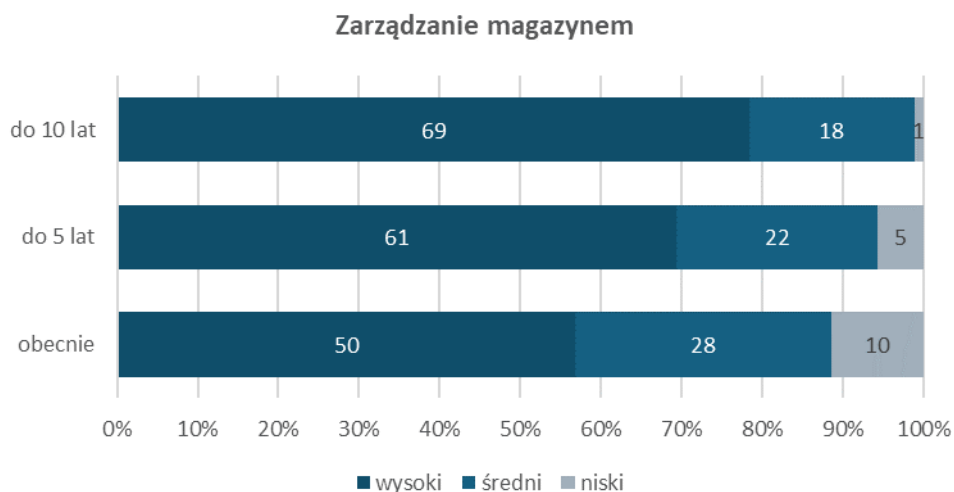
3.7 ZARZĄDZANIE MAGAZYNEM

Zarządzanie magazynem			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	50	61	69
średni	28	22	18
niski	10	5	1
Razem	88	88	88

Zarządzanie magazynem			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	57%	69%	78%
średni	32%	25%	20%
niski	11%	6%	1%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 88 badanych, którzy wskazali zarządzanie magazynem jako kluczową kompetencję specjalistyczną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (69) uznało, że zarządzanie magazynem będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (57%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (69%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (78%).



Zarządzanie magazynem zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o wysokim i rosnącym (z 2,5 do 2,8 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

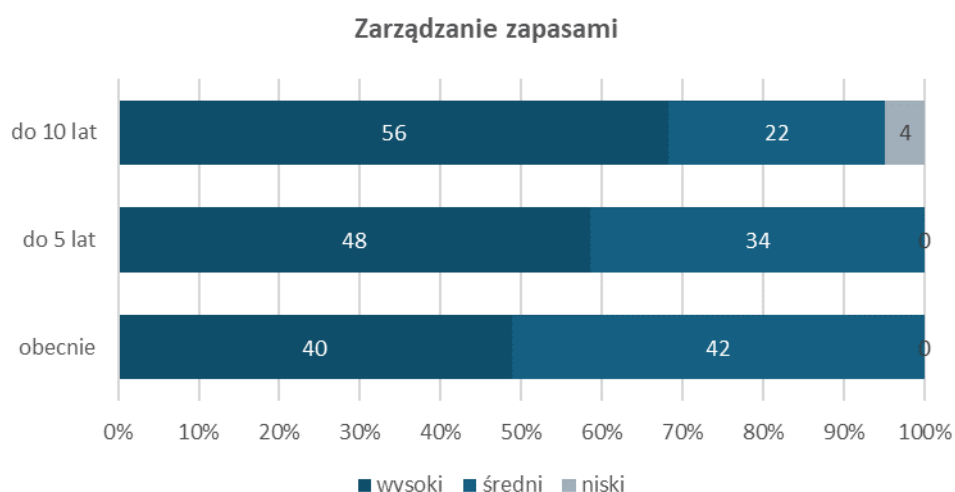
3.8 ZARZĄDZANIE ZAPASAMI

Zarządzanie zapasami			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	40	48	56
średni	42	34	22
niski	0	0	4
Razem	82	82	82

Zarządzanie zapasami			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	49%	59%	68%
średni	51%	41%	27%
niski	0%	0%	5%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 82 badanych, którzy wskazali zarządzanie zapasami jako kluczową kompetencję specjalistyczną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (56) uznało, że zarządzanie zapasami będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (51%) wskazywano średni wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (59%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (68%).



Zarządzanie zapasami zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o wysokim i nieznacznie rosnącym (z 2,5 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

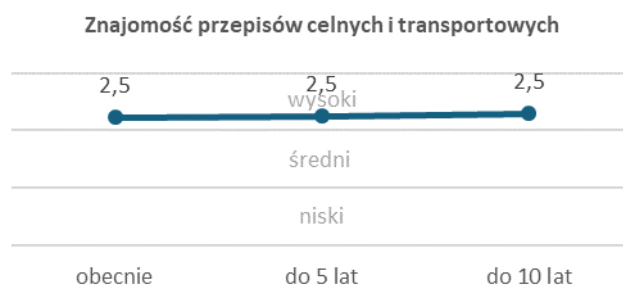
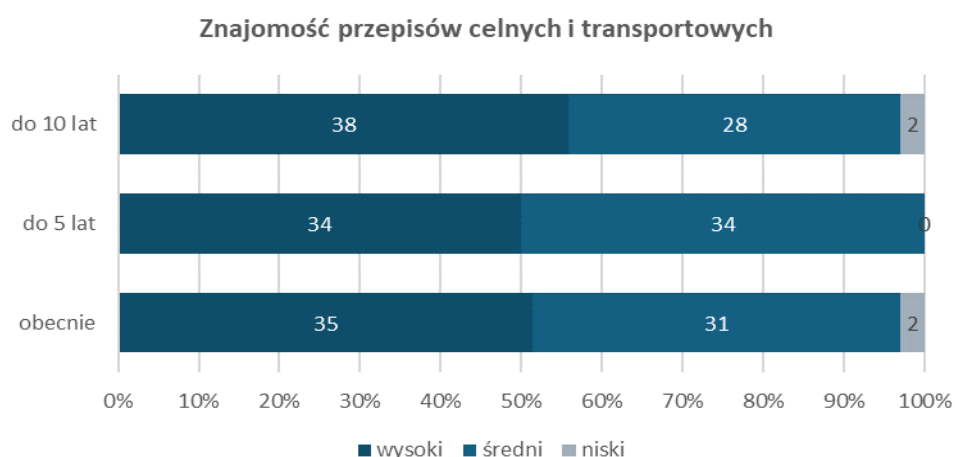
3.9 ZNAJOMOŚĆ PRZEPISÓW CELNYCH I TRANSPORTOWYCH

Znajomość przepisów celnych i transportowych			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	35	34	38
średni	31	34	28
niski	2	0	2
Razem	68	68	68

Znajomość przepisów celnych i transportowych			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	51%	50%	56%
średni	46%	50%	41%
niski	3%	0%	3%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 68 badanych, którzy wskazali znajomość przepisów celnych i transportowych jako kluczową kompetencję specjalistyczną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (38) uznało, że zarządzanie zapasami będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (51%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, średni i wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (50%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (56%).



Znajomość przepisów celnych i transportowych została oceniona jako kompetencja kluczowa o wysokim i stałym (poziom 2,5 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

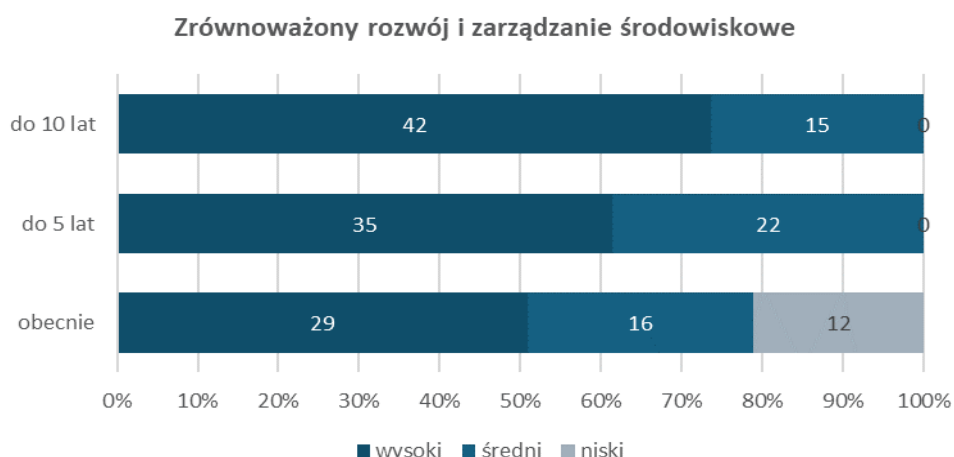
3.10 ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKOWE

Zrównoważony rozwój i zarządzanie środowiskowe			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	29	35	42
średni	16	22	15
niski	12	0	0
Razem	57	57	57

Zrównoważony rozwój i zarządzanie środowiskowe			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	51%	61%	74%
średni	28%	39%	26%
niski	21%	0%	0%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 57 badanych, którzy wskazali zrównoważony rozwój i zarządzanie środowiskowe jako kluczową kompetencję specjalistyczną dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (42) uznało, że czynnik ten będzie miał wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

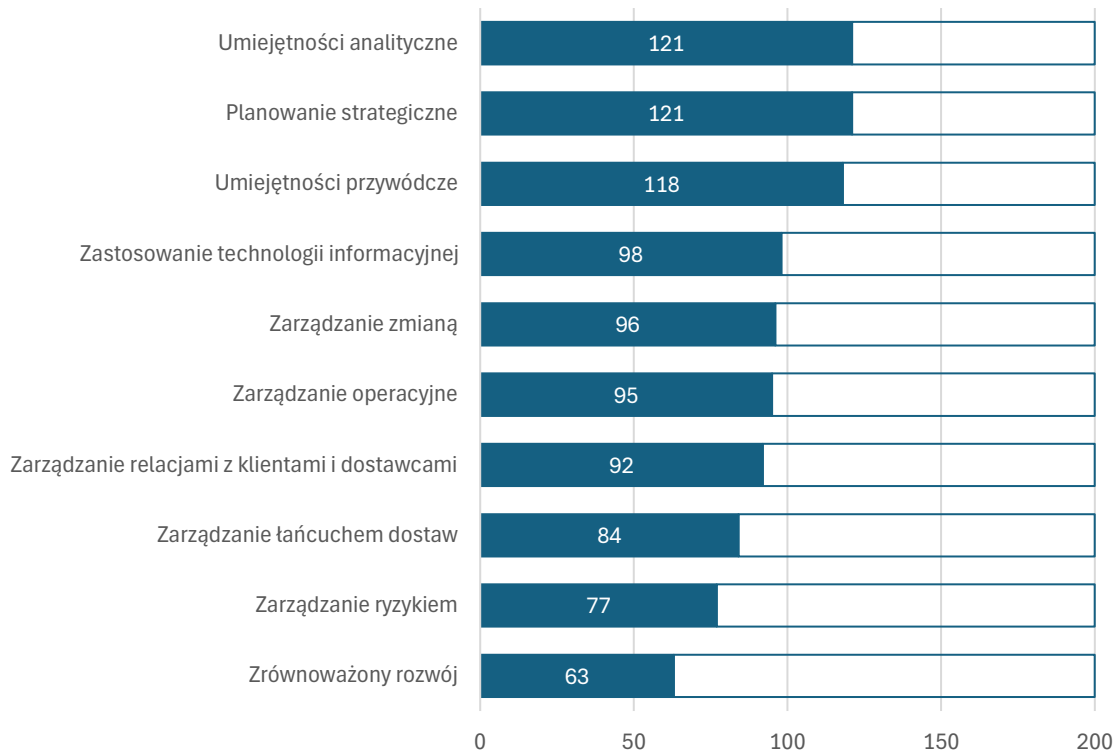
Najczęściej (51%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (61%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (74%).



Zrównoważony rozwój i zarządzanie środowiskowe zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o średnim i silnie rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,7 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

IV. KOMPETENCJE ZARZĄDCZE

Jakie KOMPETENCJE ZARZĄDCZE uważa Pan/i za kluczowe dla rozwoju kadr w branży logistycznej?



Najwięcej respondentów (po 61%) wskazało za kluczowe kompetencje zarządcze dla rozwoju kadr w branży logistycznej to **umiejętności analityczne** oraz **planowanie strategiczne**, nieznacznie mniej wskazało umiejętności przywódcze (59%). W dalszej kolejności wskazywano: zastosowanie technologii informacyjnej (49%), zarządzanie zmianą (48%), zarządzanie operacyjne (48%), zarządzanie relacjami z klientami i dostawcami (46%), zarządzanie łańcuchem dostaw (42%), zarządzanie ryzykiem (39%) oraz zrównoważony rozwój (32%).

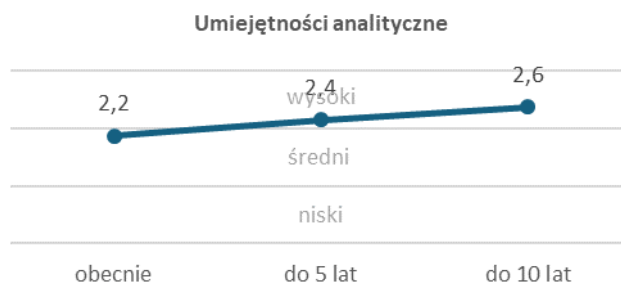
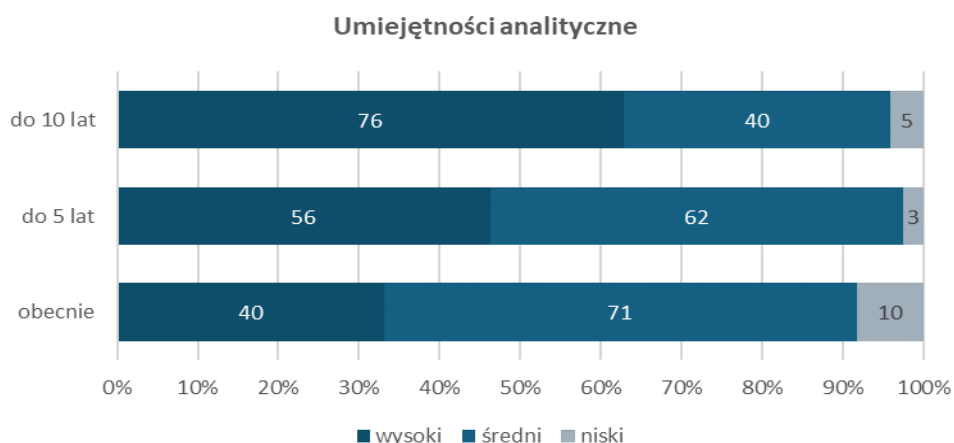
4.1 UMIEJĘTNOŚCI ANALITYCZNE

Umiejętności analityczne			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	40	56	76
średni	71	62	40
niski	10	3	5
Razem	121	121	121

Umiejętności analityczne			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	33%	46%	63%
średni	59%	51%	33%
niski	8%	2%	4%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 121 badanych, którzy wskazali umiejętności analityczne jako kluczową kompetencję zarządczą dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (76) uznało, że umiejętności analityczne będą miały wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (59%) wskazywano średni wpływ obecnie, a także nieznacznie rzadziej średni wpływ w perspektywie do 5 lat (51%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (63%).



Umiejętności analityczne zostały ocenione jako kompetencja kluczowa o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,2 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

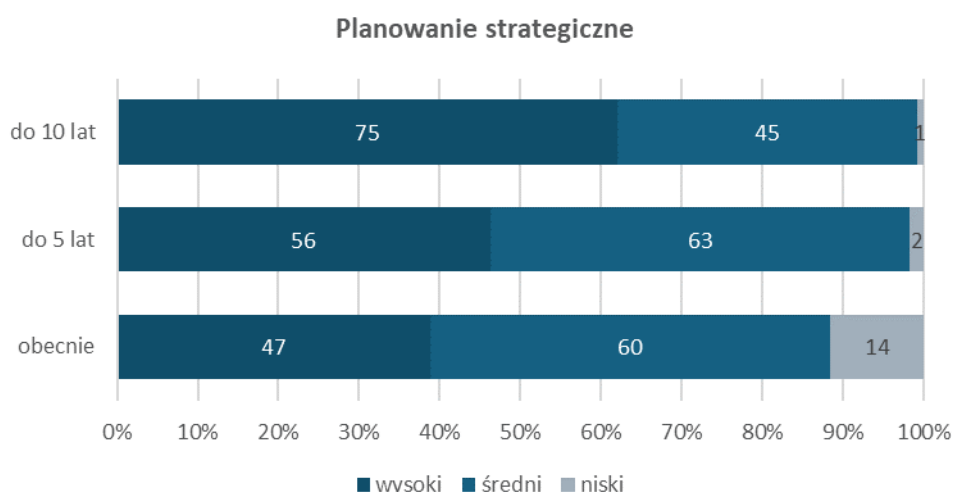
4.2 PLANOWANIE STRATEGICZNE

Planowanie strategiczne			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	47	56	75
średni	60	63	45
niski	14	2	1
Razem	121	121	121

Planowanie strategiczne			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	39%	46%	62%
średni	50%	52%	37%
niski	12%	2%	1%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 121 badanych, którzy wskazali planowanie strategiczne jako kluczową kompetencję zarządczą dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (75) uznało, że planowanie strategiczne będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (50%) wskazywano średni wpływ obecnie, a także średni wpływ w perspektywie do 5 lat (52%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (62%).



Planowanie strategiczne zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

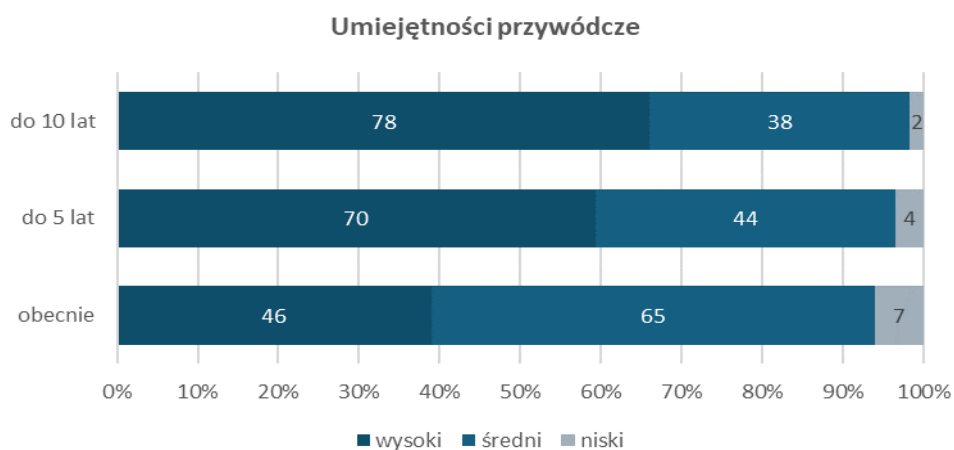
4.3 UMIEJĘTNOŚCI PRZYWÓDCZE

Umiejętności przywódcze			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	46	70	78
średni	65	44	38
niski	7	4	2
Razem	118	118	118

Umiejętności przywódcze			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	39%	59%	66%
średni	55%	37%	32%
niski	6%	3%	2%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 118 badanych, którzy wskazali umiejętności przywódcze jako kluczową kompetencję zarządczą dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (78) uznało, że umiejętności przywódcze będą miały wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (55%) wskazywano średni wpływ obecnie, wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (59%), a także wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (66%).



Umiejętności przywódcze zostały ocenione jako kompetencja kluczowa o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

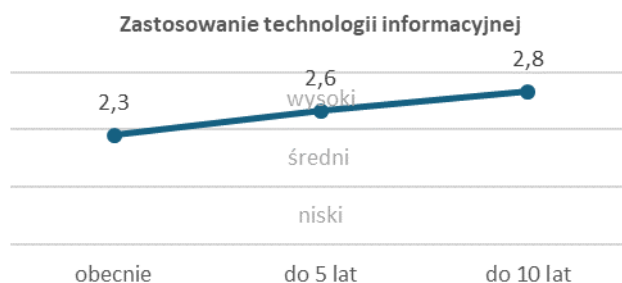
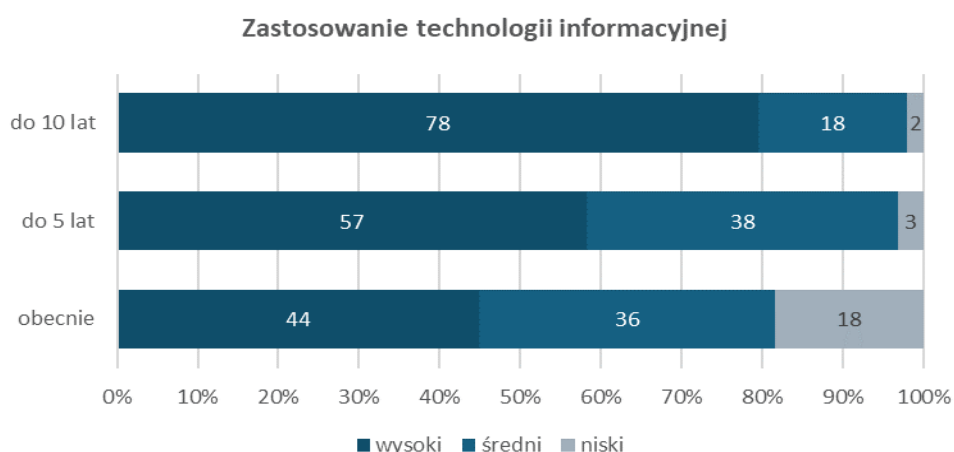
4.4 ZASTOSOWANIE TECHNOLOGII INFORMACYJNEJ

Zastosowanie technologii informacyjnej			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	44	57	78
średni	36	38	18
niski	18	3	2
Razem	98	98	98

Zastosowanie technologii informacyjnej			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	45%	58%	80%
średni	37%	39%	18%
niski	18%	3%	2%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 98 badanych, którzy wskazali zastosowanie technologii informacyjnej jako kluczową kompetencję zarządczą dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (78) uznało, że zastosowanie technologii informacyjnej będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (45%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także coraz częściej wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (58%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (80%).



Zastosowanie technologii informacyjnej zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o średnim i silnie rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,8 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

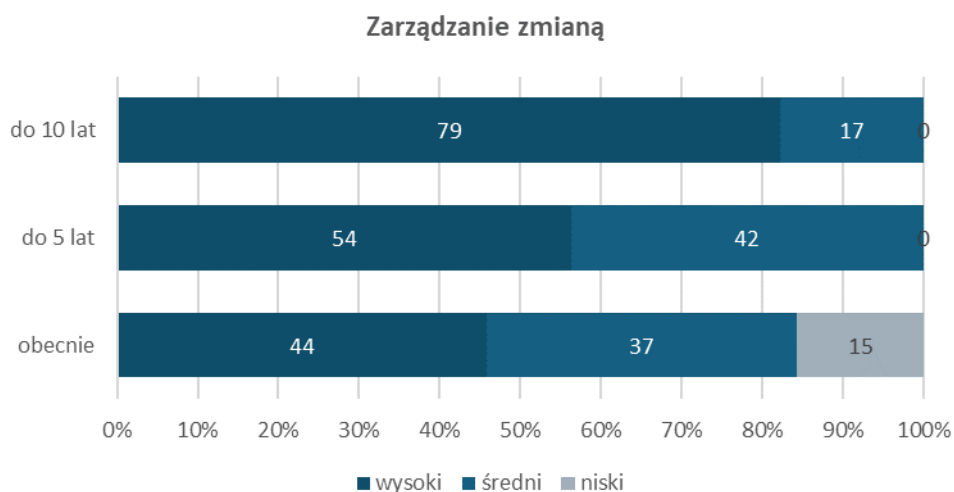
4.5 ZARZĄDZENIE ZMIANĄ

Zarządzanie zmianą			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	40	56	76
średni	71	62	40
niski	10	3	5
Razem	121	121	121

Zarządzanie zmianą			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	33%	46%	63%
średni	59%	51%	33%
niski	8%	2%	4%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 96 badanych, którzy wskazali zarządzanie zmianą jako kluczową kompetencję zarządczą dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (79) uznało, że zarządzanie zmianą będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (46%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (56%), i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (82%).



Zarządzanie zmianą zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o średnim i silnie rosnącym do wysokiego (z 2,3 do 2,8 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

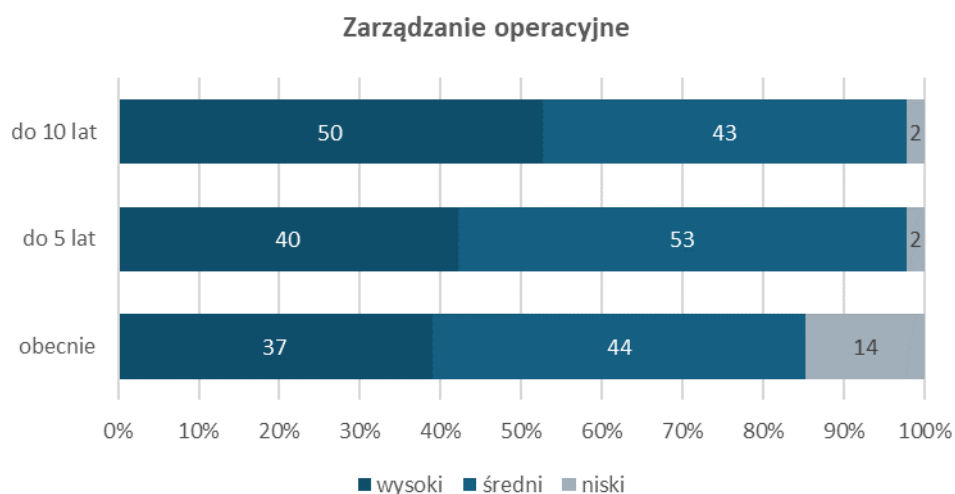
4.6 ZARZĄDZENIE OPERACYJNE

Zarządzanie operacyjne			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	37	40	50
średni	44	53	43
niski	14	2	2
Razem	95	95	95

Zarządzanie operacyjne			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	39%	42%	53%
średni	46%	56%	45%
niski	15%	2%	2%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 95 badanych, którzy wskazali zarządzanie operacyjne jako kluczową kompetencję zarządczą dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (53) uznało, że zarządzanie operacyjne będzie miało średni wpływ w perspektywie do 5 lat.

Najczęściej (46%) wskazywano średni wpływ obecnie, a także średni wpływ w perspektywie do 5 lat (56%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (53%).



Zarządzanie operacyjne zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o średnim i rosnącym do wysokiego (z 2,2 do 2,5 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

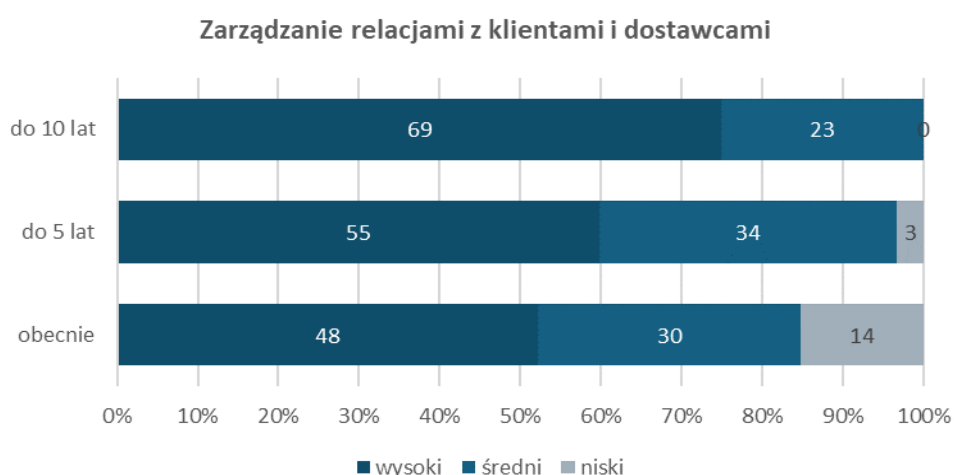
4.7 ZARZĄDZENIE RELACJAMI Z KLIENTAMI I DOSTAWCAMI

Zarządzanie relacjami z klientami i dostawcami			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	40	56	76
średni	71	62	40
niski	10	3	5
Razem	121	121	121

Zarządzanie relacjami z klientami i dostawcami			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	33%	46%	63%
średni	59%	51%	33%
niski	8%	2%	4%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 92 badanych, którzy wskazali zarządzanie relacjami z klientami i dostawcami jako kluczową kompetencję zarządczą dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (69) uznało, że czynnik ten będzie miał wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (52%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (60%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (75%).



Zarządzenie relacjami z klientami i dostawcami zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o wysokim i rosnącym (z 2,4 do 2,8 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

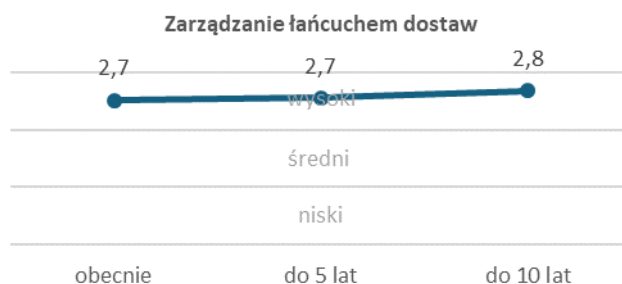
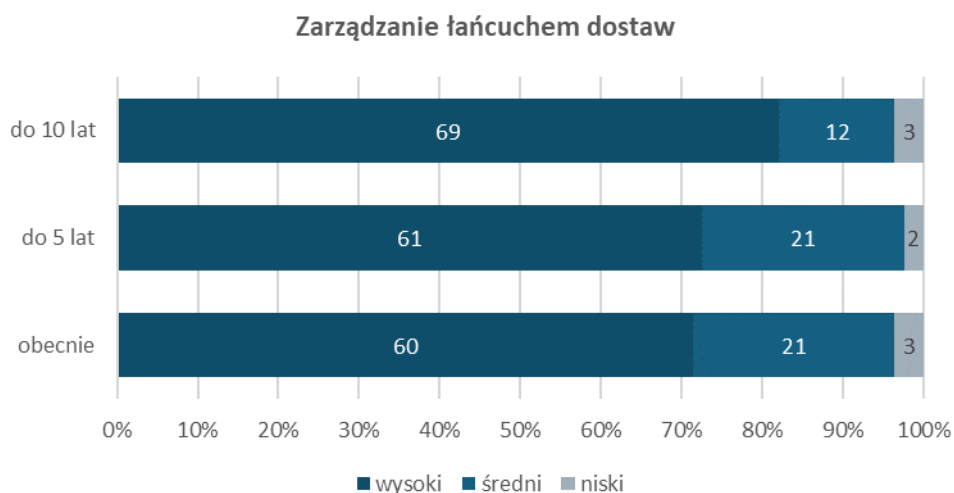
4.8 ZARZĄDZENIE ŁAŃCUCHEM DOSTAW

Zarządzanie łańcuchem dostaw			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	60	61	69
średni	21	21	12
niski	3	2	3
Razem	84	84	84

Zarządzanie łańcuchem dostaw			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	71%	73%	82%
średni	25%	25%	14%
niski	4%	2%	4%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 84 badanych, którzy wskazali zarządzanie łańcuchem dostaw jako kluczową kompetencję zarządczą dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (69) uznało, że zarządzanie łańcuchem dostaw będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (71%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (73%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (82%).



Zarządzanie łańcuchem dostaw zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o wysokim i prawie stałym (2,7-2,7-2,8 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

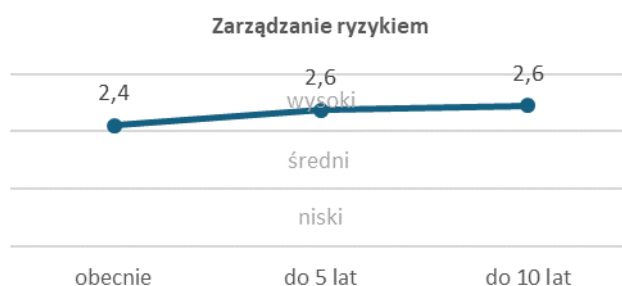
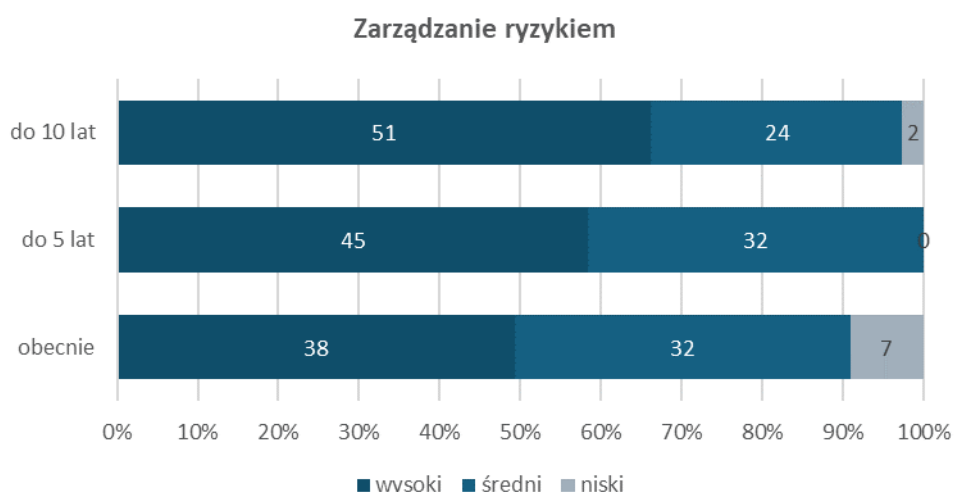
4.9 ZARZĄDZENIE RYZYKIEM

Zarządzanie ryzykiem			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	38	45	51
średni	32	32	24
niski	7	0	2
Razem	77	77	77

Zarządzanie ryzykiem			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	49%	58%	66%
średni	42%	42%	31%
niski	9%	0%	3%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 77 badanych, którzy wskazali zarządzanie ryzykiem jako kluczową kompetencję zarządczą dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (51) uznało, że zarządzanie ryzykiem będzie miało wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (49%) wskazywano wysoki wpływ obecnie, a także wysoki wpływ w perspektywie do 5 lat (58%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (66%).



Zarządzanie ryzykiem zostało ocenione jako kompetencja kluczowa o wysokim i nieznacznie rosnącym (z 2,4 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.

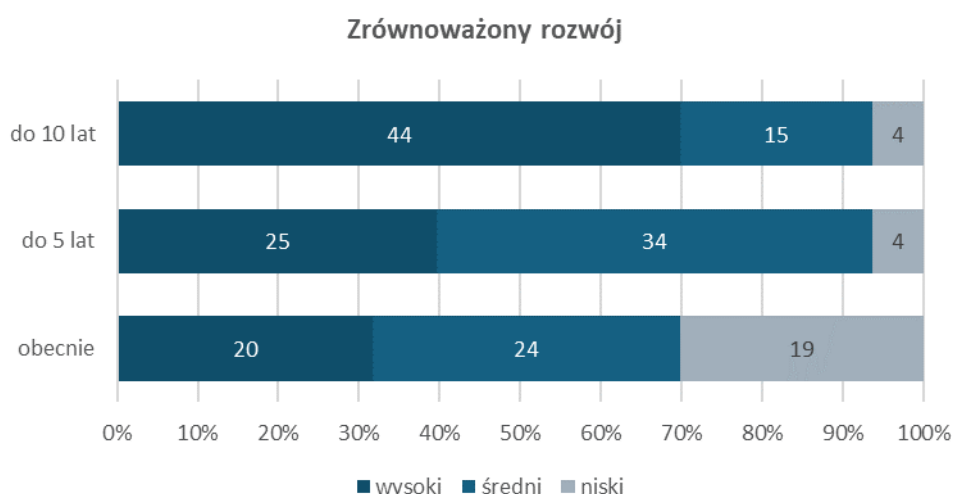
4.10 ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Zrównoważony rozwój			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	20	25	44
średni	24	34	15
niski	19	4	4
Razem	63	63	63

Zrównoważony rozwój			
Wpływ	obecnie	do 5 lat	do 10 lat
wysoki	32%	40%	70%
średni	38%	54%	24%
niski	30%	6%	6%
Razem	100%	100%	100%

Spośród 63 badanych, którzy wskazali zrównoważony rozwój jako kluczową kompetencję zarządczą dla rozwoju kadr w branży logistycznej najwięcej osób (44) uznało, że zrównoważony rozwój będzie miał wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat.

Najczęściej (38%) wskazywano średni wpływ obecnie, a także średni wpływ w perspektywie do 5 lat (54%) i wysoki wpływ w perspektywie do 10 lat (70%).



Zrównoważony rozwój został oceniony jako kompetencja kluczowa o średnim i silnie rosnącym do wysokiego (z 2,0 do 2,6 w skali 1-3) wpływie na rozwój kadr w branży logistycznej.