

2012

NIEDOBRÓR TALENTÓW

WYNIKI BADANIA



ManpowerGroup™

WPROWADZENIE

Ze względu na trwającą niepewność w globalnej gospodarce, wiele organizacji podchodzi obecnie bardzo ostrożnie do kwestii zatrudnienia. Mimo to, dla znacznej liczby pracodawców na całym świecie to właśnie brak odpowiednich kandydatów jest najpoważniejszą przeszkodą na drodze do rozwoju. Badanie „Niedobór talentów 2012”, przeprowadzone przez ManpowerGroup już siódmy raz z rzędu, ma na celu określenie problemów, jakie firmy w wiodących światowych gospodarkach napotykają obsadzając kluczowe stanowiska. Celem badania jest również ustalenie, które zawody są najbardziej pożądane i dlaczego, w jaki sposób niedobór talentów wpływa na relacje biznesowe pracodawców oraz jakich strategii używają, żeby poradzić sobie z tym wyzwaniem.

W tym roku ponad jedna trzecia pracodawców ankietowanych w 41 krajach zadeklarowała, że nie może pozyskać niezbędnych pracowników. Tak duża ilość firm identyfikujących niedobór talentów jako przeszkodę w osiągnięciu celów biznesowych wydaje się być sprzeczna z logiką – zwłaszcza z perspektywy wysokiego bezrobocia wśród młodych ludzi w wielu krajach. Pracodawcy zostali zapytani o powody trudności w obsadzaniu stanowisk. W zdecydowanej większości przypadków problem stanowił brak kandydatów z odpowiednimi umiejętnościami technicznymi i kwalifikacjami pracowniczymi.

Jak widać, niedopasowanie talentów wciąż stanowi duże wyzwanie dla pracodawców. W Erze Człowieka muszą oni odnaleźć się w rzeczywistości tworzonej przez nieustanny wzrost rynków wschodzących, globalizację oraz coraz szersze wykorzystanie dynamicznie zmieniających się technologii. Talent jest dziś – bardziej niż kiedykolwiek wcześniej – siłą napędową sukcesu w biznesie, co dodatkowo zwiększa konkurencję wśród doświadczonych pracowników posiadających

umiejętności pożądane przez pracodawców. Co więcej, kandydaci o poszukiwanych kwalifikacjach stają się bardziej wymagający podczas szukania pracy, skłaniając firmy do tworzenia skutecznych strategii rekrutacyjnych i sposobów na zatrzymanie pracowników. Z drugiej strony niedobór odpowiednich kandydatów zmusza organizacje do przemyślenia swojego podejścia do rozwoju talentów. Szkolenie obecnych pracowników i rozwijanie kandydatów z potencjałem staje się normą, a nie wyjątkiem.

Wyniki badania „Niedobór talentów 2012” są pod wieloma względami zbliżone do wyników badania z 2011 r. Świat poszedł jednak naprzód, co widać wyraźnie w wielu aspektach raportu. Jedną z najbardziej zauważalnych zmian jest powrót wykwalifikowanych pracowników fizycznych na pierwsze miejsce globalnej listy zawodów najbardziej dotkniętych niedoborem talentów. W 2011 r. ta kategoria znalazła się dopiero na trzecim miejscu.

Jednak najbardziej zaskakujący wynik dotyczy procentu pracodawców, dla których brak odpowiednich kandydatów nie miał żadnego lub miał mały wpływ na relacje z klientami i inwestorami. Odsetek ten znacznie wzrósł – z poziomu 36% w roku 2011 do 56% w tym roku. Powody tej zmiany są zastanawiające, jednak może ona oznaczać, że pracodawcy przyzwyczajają się do nowej rzeczywistości. W czasach kryzysu odpowiedzią większości z nich na spadające przychody było bardzo ostrożne gospodarowanie zasobami – zarówno finansowymi jak i ludzkimi. Mimo że wiele firm uporało się z recesją i znacznie poprawiło swoją wydajność, wciąż niechętnie zatrudniają nowych pracowników, ponieważ wiąże się to z dużymi kosztami, a długotrwałe korzyści z dodatkowych zasobów ludzkich nie są pewne. Częściowo właśnie z tego powodu zatrudnienie nie zwiększało się w ostatnich latach w takim samym tempie jak gospodarka. Firmy przyzwyczały się do działania w niepewnych warunkach, w których niedobór talentów jest

codzienną bolączką. Coraz częściej rozwiązaniem zmiennego (sezonowego) zapotrzebowania na zasoby ludzkie są pracownicy tymczasowi. Pracodawcy są przekonani, że problem niedoboru talentów będzie trwał, więc zamiast skupiać się na jego rozwiązaniu, szukają innych sposobów na wyprzedzenie konkurencji. Jest to jednak podejście krótkowzroczne, ponieważ z czasem to właśnie zasoby pracowników z odpowiednimi umiejętnościami okażą się najistotniejszym wyznacznikiem konkurencyjności. Kategoria wpływu na relacje biznesowe pojawia się w badaniu „Niedobór talentów” zaledwie od dwóch lat – potrzeba jeszcze czasu, aby ustalić czy firmy faktycznie przyjęły strategię funkcjonowania przy nieustannym braku kluczowych pracowników i czy staje się to nową normą w biznesie.

Niemniej, brak zrozumienia wpływu nieobsadzonych stanowisk na relacje z klientami i inwestorami (a także z pracownikami firmy) wydaje się być ogromnym błędem – firmy nie powinny nie dostrzegać długofalowych efektów, które będą skutkiem braku talentów. Niektórzy pracodawcy uważają zapewne, że wolne wakaty to chwilowy problem, który da się przetrzymać – zwłaszcza, że krótkoterminowo poprawia bilans zysków i strat. Jednak brak konkretnych umiejętności z czasem będzie stawał się coraz bardziej dotkliwy. Jest to więc krótkowzroczne i niemożliwe do utrzymania podejście do problemu niedoboru talentów w Erze Człowieka.

Jedną z kluczowych różnic między tegorocznym badaniem a poprzednią edycją są pierwsze znaki, że niedobór talentów bynajmniej nie jest chwilowym problemem. W zeszłym roku tylko 24% ankietowanych wskazało brak dostępnych kandydatów jako najczęstszą przyczynę trudności w obsadzaniu stanowisk. W tym roku odsetek ten wzrósł do 33%. Tyle samo pracodawców wskazało na brak umiejętności technicznych (kompetencji twardych) – w szczególności brak kwalifikacji właściwych dla danej branży, zarówno wśród pracowników fizycznych jak i umysłowych.

W 2011 r. ta proporcja wynosiła tylko 22%. Czynniki środowiskowe i rynkowe, takie jak brak dostępnych kandydatów, mogą zmusić firmy do przeciwdziałania wyzwaniom Ery Człowieka za pomocą proaktywnych, innowacyjnych i elastycznych strategii zarządzania zasobami ludzkimi. Jednym z kluczowych obszarów jest rozwijanie umiejętności obecnej kadry – potwierdzają to wyniki tegorocznego badania. Znaczna część pracodawców – zwłaszcza tych, którzy deklarują, że niedobór talentów ma duży wpływ na osiągnięte wyniki – radzi sobie z tym wyzwaniem przez szkolenie i awansowanie swoich obecnych pracowników, którzy wykazują potencjał do rozwoju.

Kilka innych wartych odnotowania wniosków z tegorocznego badania:

- W ujęciu globalnym niedobór talentów jest najbardziej dotkliwy w regionie Azja-Pacyfik – zwłaszcza w Japonii, gdzie sytuację dodatkowo pogarsza starzenie się społeczeństwa aktywnego zawodowo. Dla pracodawców tego regionu, którzy wykazują największe zaniepokojenie problemem, to brak kompetencji miękkich wśród inżynierów i pracowników IT jest obecnie głównym wyzwaniem.
- Wykwalifikowani pracownicy fizyczni są najbardziej pożądaną kategorią w regionie EMEA (Europa, Bliski Wschód i Afryka), natomiast dla pracodawców w obu Amerykach największym problemem jest pozyskiwanie inżynierów. Po raz szósty z kolei firmy w regionie Azja-Pacyfik wskazały przedstawicieli handlowych jako stanowiska najtrudniejsze do obsadzenia.
- Pomimo trwającego niedoboru talentów, w tym roku pracodawcy deklarowali wyraźnie mniejsze zaniepokojenie wpływem problemu na relacje biznesowe, np. z klientami i inwestorami. Wniosek ten może sugerować zmianę ogólnego podejścia.

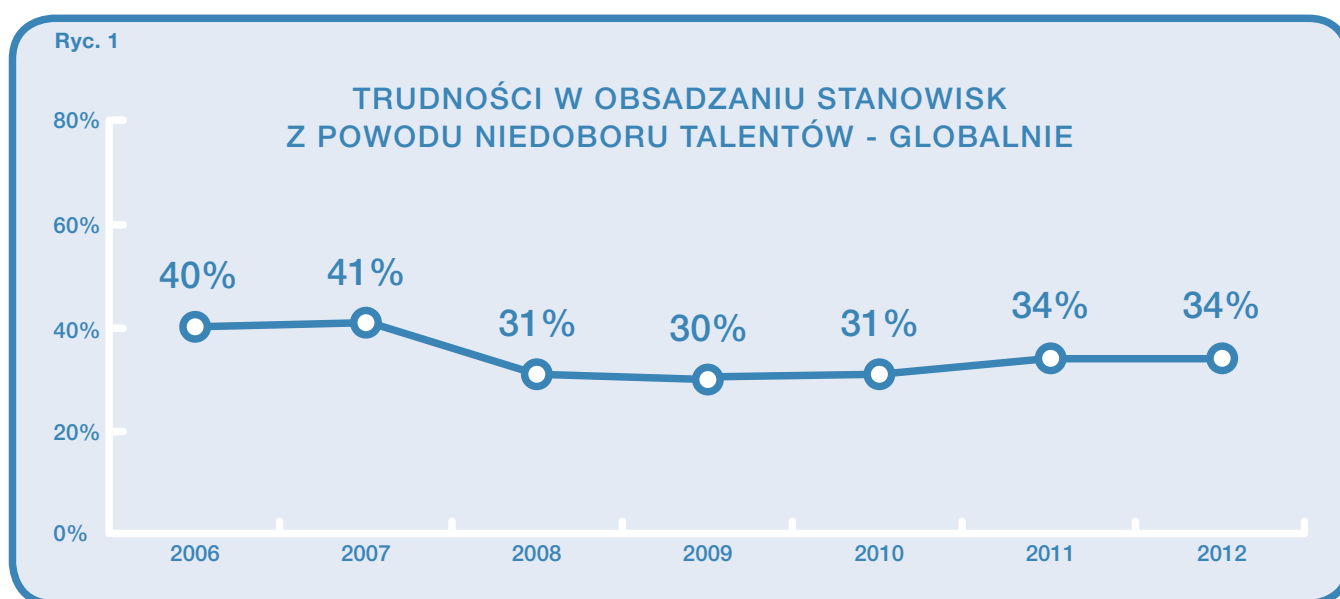
- Czynniki środowiskowe i organizacyjne mają duże znaczenie dla wszystkich firm dotkniętych niedoborem talentów, niezależnie od tego, jakiej kategorii dotyczy. Najważniejszą przyczyną trudności w rekrutacji jest ogólny brak kandydatów. Na drugim miejscu znalazł się brak umiejętności technicznych (kompetencji twardych), a więc czynnik związany z samym kandydatem.
- Pracodawcy zaczynają przeciwdziałać brakom umiejętności w bardziej proaktywny sposób. W tym roku więcej z nich próbuje uporać się z niedoborem talentów poprzez szkolenie i rozwój obecnych pracowników. Trend ten jest widoczny zwłaszcza wśród firm deklarujących, że problem ma duży wpływ na ich wyniki.
- Coraz więcej pracodawców obiera podejście „elastycznego dopasowania”, opracowane przez ManpowerGroup. Polega ono na zatrudnianiu kandydatów niespełniających wszystkich formalnych wymagań, ale wykazujących potencjał do rozwoju i dopasowania się do konkretnego stanowiska.

WYNIKI GLOBALNE

W siódmym badaniu „Niedobór talentów” przeprowadzonym przez ManpowerGroup w 2012 r. wzięło udział ponad 38 tys. pracodawców z 41 krajów. Celem badania było zmierzenie wpływu niedoboru talentów na światowy rynek pracy i określenie sposobów w jaki firmy radzą sobie z tym wyzwaniem. W pierwszym kwartale 2012 r. przeprowadzono 40 000 wywiadów telefonicznych z pracodawcami w trzech regionach: 10 232 w krajach Ameryki Północnej i Południowej, 8 786 w krajach regionu Azja-Pacyfik oraz 19 059 w krajach Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (region EMEA).

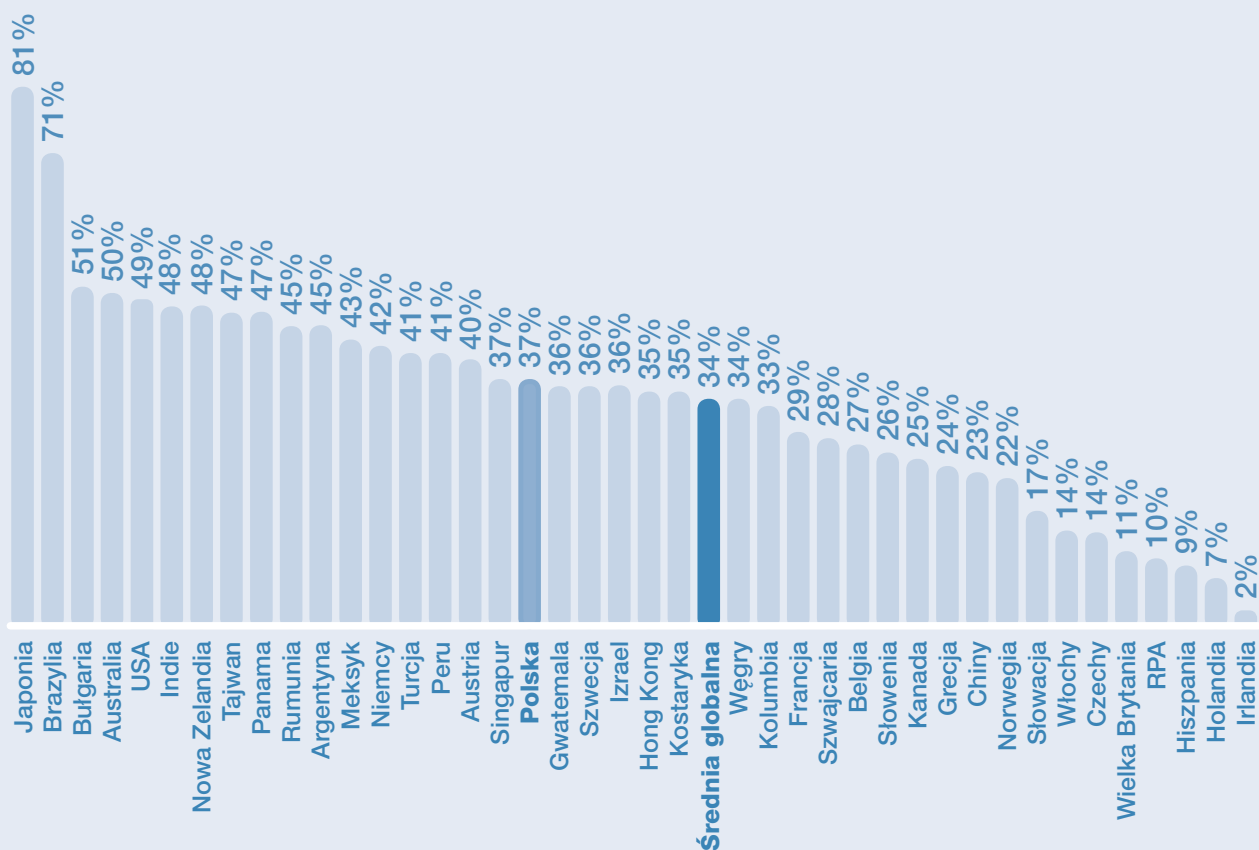
TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK

W momencie, w którym światowa gospodarka powoli wychodzi z recesji, jeden na trzech pracodawców (34%) wciąż napotyka trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów na kluczowe stanowiska. Odsetek ten nie zmienił się względem poprzedniego badania, natomiast jest o cztery punkty procentowe wyższy niż poziom z 2009 r., kiedy świat pogrążony był w kryzysie gospodarczym. (Ryc. 1)



Ryc. 2

TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK Z POWODU NIEDOBORU TALENTÓW – WG. KRAJU



Chociaż ze statystycznego punktu widzenia sytuacja nie osiągnęła jeszcze poziomu sprzed kryzysu, wyniki badania pokazują stopniową konsolidację światowego rynku pracy.

W ogólnym ujęciu, problemy z popytem i podażą talentów są bardziej dotkliwe w regionie Azja-Pacyfik i w Amerykach niż w regionie EMEA. Najwyższy odsetek pracodawców napotykających trudności w obsadzaniu stanowisk odnotowano w Japonii, gdzie takie problemy ma aż 81% badanych firm. Niedobór talentów jest też szczególnie odczuwalny na innych rynkach regionu Azja-Pacyfik, w tym w Australii (50%), Indiach (48%) i Nowej Zelandii (48%). W Ameryce Północnej i Południowej problem jest najbardziej widoczny w Brazylii, gdzie 71% pracodawców napotyka trudności w pozyskiwaniu odpowiednich

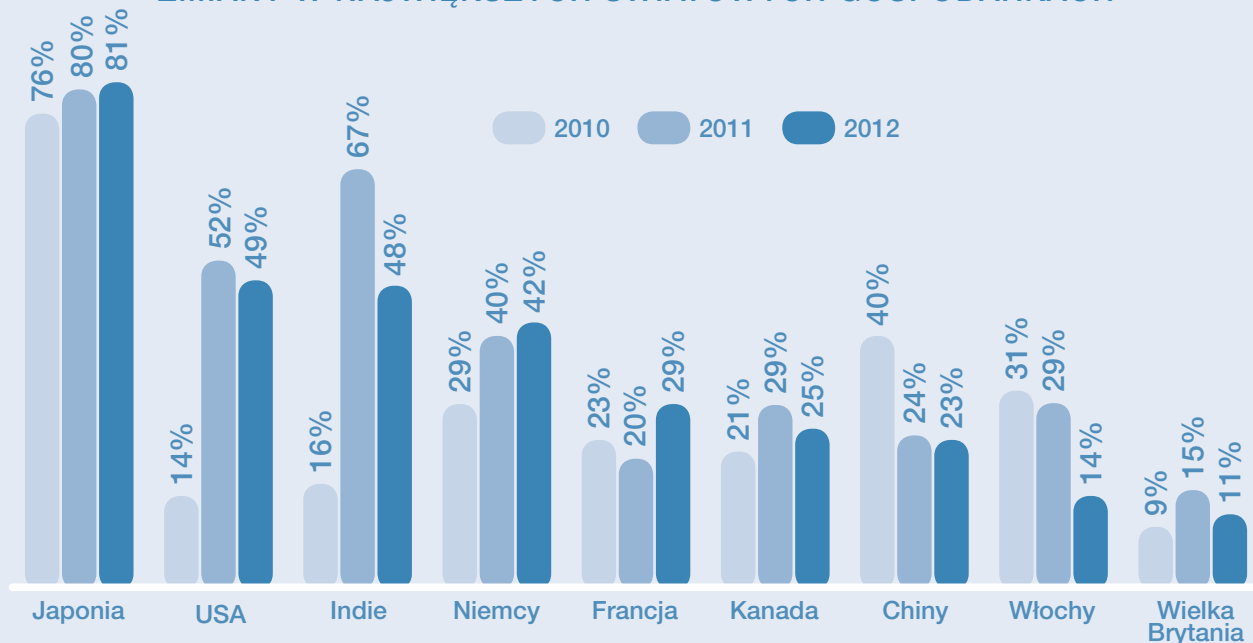
pracowników. W Stanach Zjednoczonych zaś problem dotyczy 49% pracodawców. Tymczasem w regionie EMEA niedobór talentów jest postrzegany jako mniejsze wyzwanie. W wychodzących z kryzysu gospodarkach firmy nie zaczęły jeszcze zwiększać zatrudnienia na szeroką skalę – nic więc dziwnego, że odsetek zgłaszających problemy jest poniżej globalnej średniej w 15 z 23 badanych krajach. (Ryc. 2)

Jednak nawet w Grecji, gdzie kryzys finansowy poważnie zachwia przedsiębiorstwami, prawie jeden na czterech pracodawców deklaruje trudności w pozyskiwaniu właściwych kandydatów na nieobsadzone stanowiska.

W wielu wiodących światowych gospodarkach odsetek pracodawców napotykających trudności

Ryc. 3

ZMIANY W NAJWIĘKSZYCH ŚWIATOWYCH GOSPODARKACH



w rekrutacji odpowiednich ludzi utrzymuje się na podobnym poziomie od dłuższego czasu. W Japonii, dla przykładu, w ciągu ostatnich trzech lat proporcja ta oscylowała między 76% a 81%, a w Wielkiej Brytanii między 9% a 15%. Są też kraje, w których zaobserwowano dużo większe wahania – na przykład w Indiach liczba ta zwiększyła się z 16% do 67% w latach 2010-2011, po czym spadła do 48% w 2012 r. Jedyną znaczącą tendencję zwykłą odnotowano we Francji, gdzie odsetek pracodawców dotkniętych niedoborem talentów wzrósł z 20% do 29%. Z drugiej strony borykające się z kłopotami firmy we Włoszech deklarowały mniej problemów z powodu braku pracowników – odsetek zmalał z 29% w roku 2011 do 14% w tegorocznym badaniu. (Ryc. 3)

ZAWODY DOTKNIĘTE NAJWIĘKSZYM NIEDOBREM TALENTÓW

W ujęciu globalnym na szczycie listy zawodów dotkniętych największym niedoborem talentów znajdują się wykwalifikowani pracownicy fizyczni. Kategoria ta znajdowała się na pierwszym miejscu w latach 2008-2010, lecz spadła na trzecie

w zeszłym roku. Jej powrót na szczyt listy nie jest jednak zaskoczeniem. Systemy edukacji w wielu krajach świata skoncentrowały się na czteroletnich programach nauczania w szkolnictwie wyższym, co pociągnęło za sobą spadek popularności kierunków technicznych – zarówno jakość oferowanych studiów jak i liczba nowych studentów zmniejszały się na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci. Niestety, malejąca liczba młodych ludzi szukających pracy sprawi, że ciężiej będzie uzupełnić luki po wykwalifikowanych pracownikach fizycznych przechodzących na emeryturę. Ten problem będzie dotyczył pracodawców w coraz większej liczbie krajów.

Drugą najbardziej pożądaną kategorią są inżynierowie, którzy w roku ubiegłym znaleźli się na czwartym miejscu. Pracodawcom najczęściej brakuje inżynierów mechanicznych, elektrycznych i lądowych. Potwierdza to tezę, że w wielu krajach na całym świecie coraz mniej uwagi poświęca się kształceniu w zakresie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki. Podobnie jak w przypadku wykwalifikowanych pracowników fizycznych, ogólny popyt po prostu znacznie przewyższa podaż.

Ryc. 4

10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBREM TALENTÓW GLOBALNIE

1 Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	6 Pracownicy księgowości i finansów
2 Inżynierowie	7 Kierowcy
3 Przedstawiciele handlowi	8 Członkowie zarządu/ kadra najwyższego szczebla
4 Technicy	9 Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
5 Pracownicy działów IT	10 Pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji, asystenci ds. administracji

Trzecią kategorią na liście są przedstawiciele handlowi (spadek z drugiego miejsca w 2011 r.). Jest to spowodowane faktem, że firmy wciąż poszukują doświadczonych sprzedawców, którzy pomogą im zwiększać przychody. Na czwartym miejscu znaleźli się technicy, którzy w roku ubiegłym otwierali listę. Pozyskiwanie pracowników IT stanowi dla pracodawców coraz większy problem, co potwierdza piąta pozycja tej kategorii (wzrost z pozycji ósmej w ubiegłym roku). Ze względu na nowe trendy technologiczne, takie jak usługi „w chmurze”, firmy będą potrzebowały najbardziej aktualnych kompetencji w tej dziedzinie. (Ryc. 4)

Pracodawcy zgłaszają również rosnące zapotrzebowanie na pracowników księgowości i finansów oraz profesjonalnych kierowców. Obie te kategorie przesunęły się w górę w porównaniu z zeszłorocznym badaniem, podczas gdy kategorie członkowie zarządu/ kadra najwyższego szczebla i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni spadły odpowiednio na ósmą i dziewiątą pozycję. Bez zmian, na dziesiątej pozycji pozostaje kategoria pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji i asystenci administracyjni. Trzeba zaznaczyć, że nawet jeśli dana grupa zawodów nie zmieściła się na liście top 10, nie oznacza to, że nie ma na nią popytu. Konkretnie sektory gospodarki

mogą borykać się z bardzo dotkliwym niskowym niedoborem talentów, które nie pojawią się w pierwszej dziesiątce rankingu ze względów statystycznych.

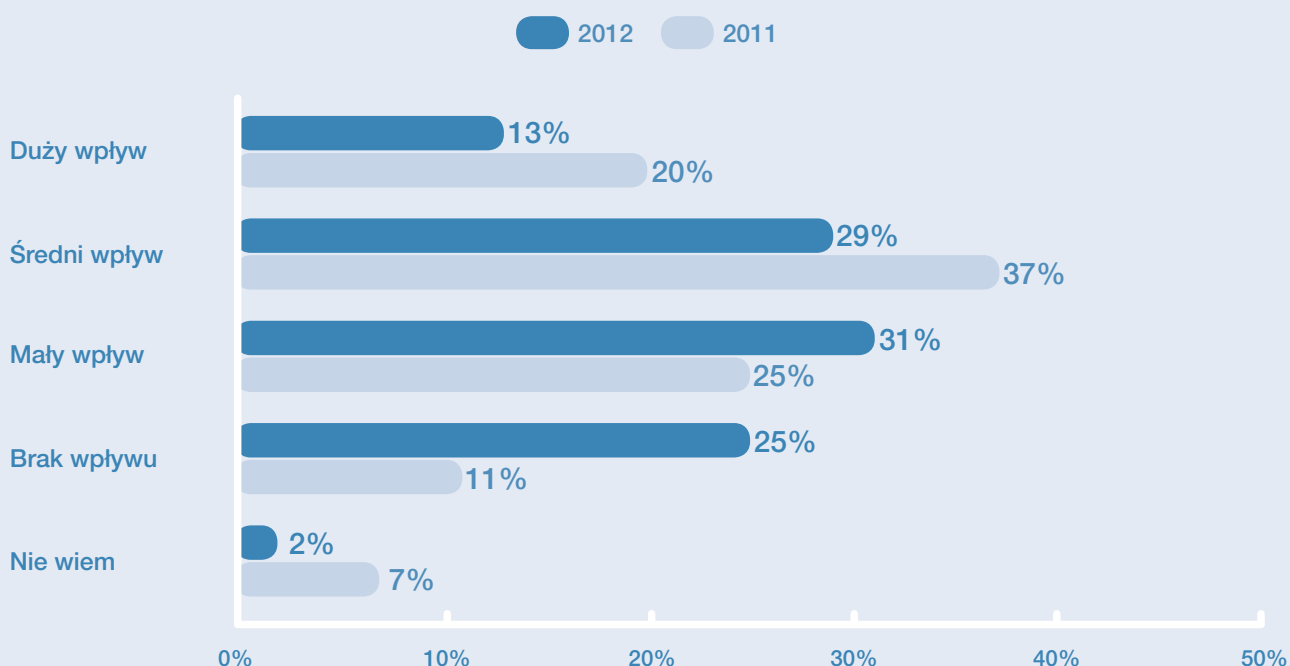
WPŁYW NIEDOBORU TALENTÓW NA RELACJE BIZNESOWE

Wszyscy pracodawcy, którzy deklarowali trudności z pozyskaniem odpowiednich kandydatów oraz wskazali konkretne stanowiska lub kategorie zawodowe jako najbardziej dotknięte problemem, zostali zapytani o wpływ nieobsadzonych etatów na relacje biznesowe z klientami i inwestorami. W ujęciu ogólnym, 13% ankietowanych uważa, że wpływ ten jest duży, a kolejne 29%, że średni. Jednak większość pracodawców określiła wpływ jako mały (31%) lub zadeklarowała, że niedobór talentów nie ma wcale znaczenia dla ich relacji biznesowych (25%).

W porównaniu z zeszłorocznymi wynikami, firmy są znacznie mniej zaniepokojone skalą oddziaływania problemu na relacje z klientami i inwestorami. W 2011 r. duży lub średni wpływ deklarowała wyraźna większość (57%), podczas gdy w tym roku czterech na dziesięciu ankietowanych pracodawców (42%). (Ryc. 5)

Ryc. 5

WPŁYW NIEDOBORU TALENTÓW NA RELACJE BIZNESOWE - GLOBALNIE



Tak drastyczną zmianę da się jednak wytłumaczyć. Pracodawcy, przed którymi spowolnienie gospodarcze stawia coraz więcej wyzwań, oswoili się z działaniem w niepewnych warunkach, gdzie niedobór talentów jest zjawiskiem trwałym. Coraz częściej firmy korzystają z pracy tymczasowej, aby rozwiązać kwestię zmiennego zapotrzebowania na zasoby ludzkie. Pracodawcy są przekonani, że braki na rynku pracy będą się utrzymywać, więc zamiast skupiać się na rozwiązaniu problemu, szukają innych sposobów na wyprzedzenie konkurencji. Inne badania ManpowerGroup wskazują, że wiele firm wciąż uważa, że odpowiednich kandydatów jest na rynku pod dostatkiem i można ich pozyskać w każdym momencie, jeśli tylko zajdzie taka potrzeba. Podejście to może również zniekształcać sposób, w jaki pracodawcy postrzegają wpływ niedoboru talentów na swoje wyniki. Niemniej, potrzeba czasu, żeby stwierdzić czy taki sposób myślenia stał się nową normą.

PRZYCZYNY TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK

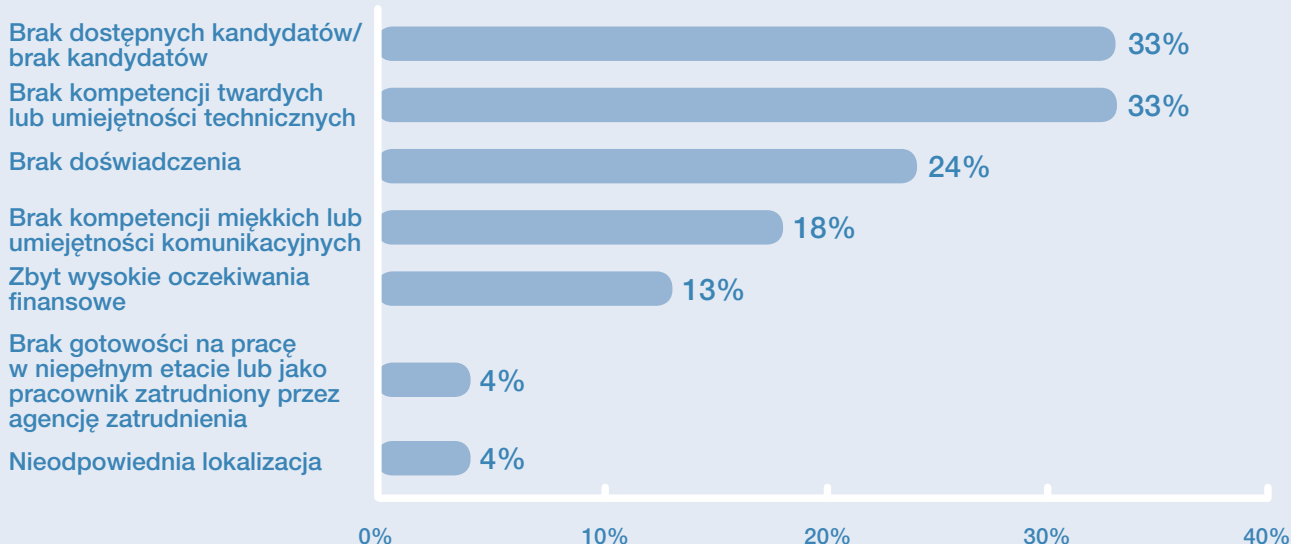
Pracodawcy wskazują szereg powodów, dla których mają trudności z obsadzeniem stanowisk – od nieodpowiedniej lokalizacji miejsca pracy po wygórowane oczekiwania finansowe kandydatów. Jednak wyniki badania ManpowerGroup pokazują, że jedną z dwóch najczęściej wskazywanych przyczyn jest po prostu brak dostępnych kandydatów na danym rynku pracy. Ten strukturalny problem dotyczy częściej Ameryk (36%) i regionu Azja-Pacyfik (35%), ale występuje też dosyć często w regionie EMEA (30%). Na każdym kontynencie są kraje, dla których brak kandydatów jest szczególnie uciążliwy. W regionie obu Ameryk, największy niedobór zaobserwowaliśmy w Stanach Zjednoczonych, gdzie deklaruje go aż 55% ankietowanych. W krajach z obszaru Azja-Pacyfik problem dotyka najbardziej firmy w Nowej Zelandii (50%) i na Tajwanie (46%), zaś w regionie EMEA pracodawców w Austrii (67%) i Szwajcarii (62%). (Ryc. 6)

Drugim najczęściej wskazywanym powodem trudności rekrutacyjnych jest brak umiejętności technicznych (kompetencji twardych) u kandydatów. Jest to problemem dla 36% firm w Ameryce Północnej i Południowej, 34% firm w regionie EMEA i 29% firm w regionie Azja-Pacyfik. Na całość zagadnienia składa się kilka czynników, które można razem określić jako kompetencje twarde. Pracodawcy zazwyczaj deklarują brak

kandydatów z odpowiednią wiedzą branżową, zarówno jeśli chodzi o pracowników umysłowych (16%) jak i wykwalifikowanych pracowników fizycznych (11%). Kategoria ta uwzględnia też inne kompetencje twarde, od znajomości języka obcego po umiejętności IT czy umiejętność obsługi maszyn. (Ryc. 7)

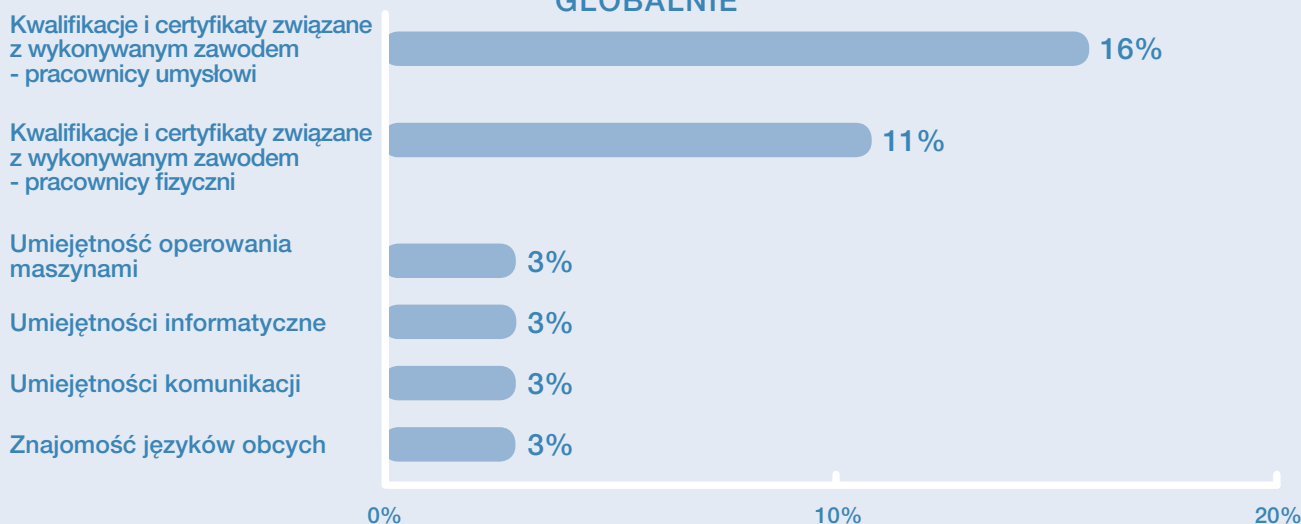
Ryc. 6

PRZYCZYNY TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK - GLOBALNIE



Ryc. 7

BRAK UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNYCH (KOMPETENCJI TWARDYCH) GLOBALNIE



Jeśli wziąć pod uwagę tylko pracodawców, którzy deklarują duży wpływ niedoboru talentów na ich wyniki, to właśnie brak kompetencji twardych wśród kandydatów na pracowników IT i inżynierów jest największym problemem.

W ujęciu globalnym prawie jedna czwarta firm (24%) deklaruje, że to zbyt małe doświadczenie zawodowe kandydatów jest powodem trudności z pozyskiwaniem pracowników. Taką opinię najczęściej zgłaszają pracodawcy ze Stanów Zjednoczonych (44%), Turcji (43%), Węgier (43%) i Brazylii (40%). Kolejnym najbardziej powszechnym utrudnieniem jest brak kwalifikacji pracowniczych (kompetencji miękkich) – taką przyczynę wybrało 18% ankietowanych. Najbardziej widoczne jest to w Japonii (70%) i na Tajwanie (67%). Wśród kompetencji miękkich kandydatom najczęściej brakuje umiejętności interpersonalnych a także entuzjazmu/ motywacji. (Ryc. 8)

STRATEGIE W OBLICZU NIEDOBORU TALENTÓW

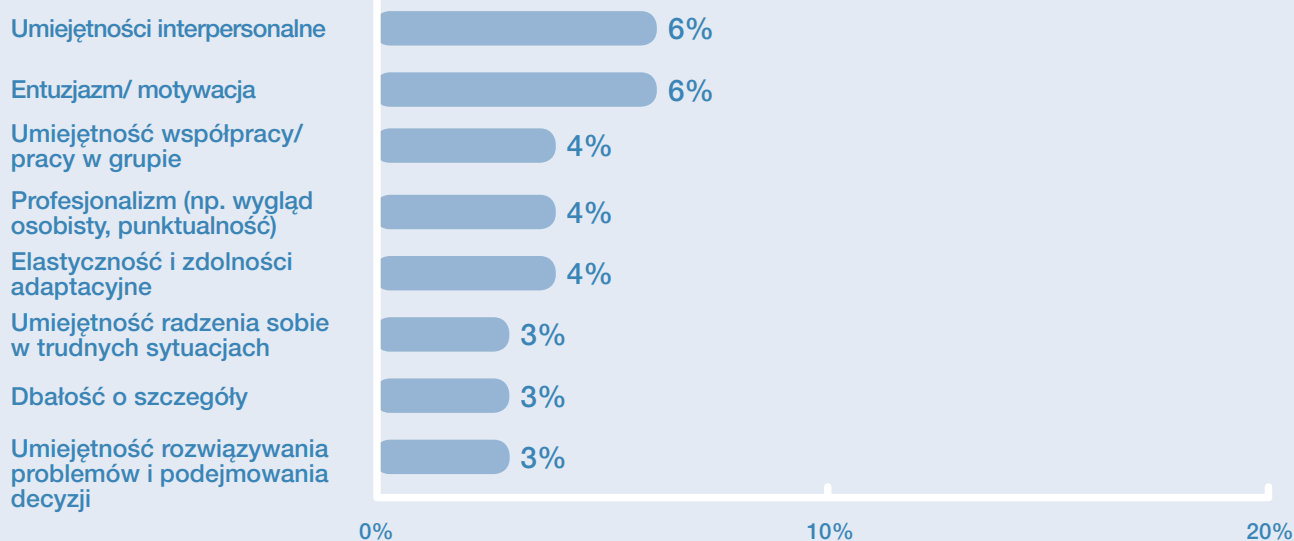
Zapytaliśmy również pracodawców o strategie, jakie obierają, aby poradzić sobie z trudnościami

w obsadzaniu wakatów. Odpowiedzi są bardzo różne, od dodatkowych szkoleń dla obecnych pracowników i zwiększania wynagrodzeń po partnerstwo z instytucjami edukacyjnymi, których zadaniem jest odpowiednie przygotowanie potencjalnych kandydatów. Jednak wszystkie odpowiedzi wskazują na potrzebę konkretnych rozwiązań, bo problem niedoboru talentów jest po prostu hamulcem rozwoju. Warto również odnotować, że odsetek pracodawców obierających trzy najczęstsze strategie wzrósł w porównaniu z zeszłym rokiem. Taka zmiana sugeruje, że coraz więcej firm jest na tyle dotkniętych problemem, że nie mogą już dłużej czekać bezczynnie.

Jeden na czterech pracodawców (25%) stawia na zapewnianie pracownikom dodatkowych szkoleń i możliwości rozwoju – w 2011 r. było to 21%. Taka strategia obierana jest najczęściej w Meksyku (49%), Turcji (48%), Peru (48%) i Brazylii (46%). Drugim najpopularniejszym rozwiązaniem jest rozszerzanie rekrutacji poza lokalny rynek (12%). Decyduje się na to 28% pracodawców w Stanach Zjednoczonych, 23% na Tajwanie i 21% w Hiszpanii. Trzecią pozycję na liście zajmuje zatrudnianie kandydatów bez wymaganych

Ryc. 8

BRAK KWALIFIKACJI PRACOWNICZYCH (KOMPETENCJI MIĘKKICH) GLOBALNIE



umiejętności, ale z potencjałem do rozwoju (12%). Takie podejście wybierają najczęściej pracodawcy w Stanach Zjednoczonych (36%), na Tajwanie (31%), w Republice Południowej Afryki (30%) i Bułgarii (26%). Prawie co dziesiąty pracodawca (9%) koncentruje się na zatrzymaniu pracowników z zawodów szczególnie dotkniętych niedoborem talentów. Jest to szczególnie częsty wybór wśród firm na Węgrzech (38%), w Stanach Zjednoczonych (37%), we Włoszech (30%) i w Japonii (27%). Kolejne 8% procent ankietowanych oferuje wyższe wynagrodzenia w celu przyciągnięcia kandydatów. Takie podejście najczęściej spotyka się w Chinach (27%), Stanach Zjednoczonych i Panamie (po 16% w obu) oraz na Słowacji (15%). Kolejne trzy strategie na liście zostały wskazane przez

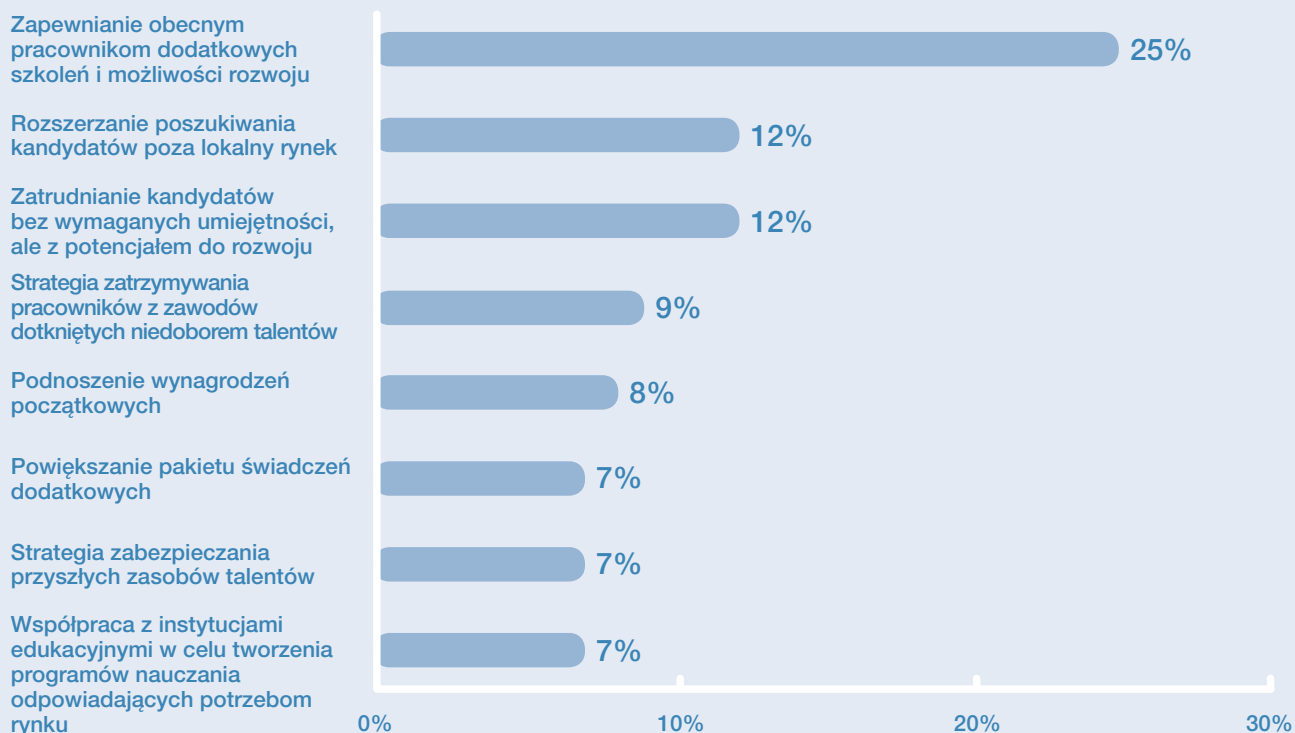
7% pracodawców: powiększanie pakietu świadczeń dodatkowych, koncentracja na zabezpieczaniu przyszłych zasobów talentów oraz współpraca z instytucjami edukacyjnymi w celu tworzenia programów nauczania odpowiadających potrzebom rynku. (Ryc. 9)

Jeśli wziąć pod uwagę pracodawców deklarujących największy wpływ niedoboru talentów na ich wyniki, okazuje się, że to właśnie oni najbardziej aktywnie próbują uporać się z problemem.

W porównaniu z wynikami ogólnymi, firmy te stawiają na rozwój swojej obecnej kadry oraz na zatrzymaniu pracowników w zawodach najbardziej dotkniętych problemem. Pozyskiwanie nowych ludzi jest tutaj na dalszym planie.

Ryc. 9

STRATEGIE W OBLICZU NIEDOBORU TALENTÓW - GLOBALNIE



REGION OBU AMERYK

W regionie Ameryki Północnej i Południowej przeprowadzono 10 232 wywiadów wśród pracodawców z Argentyny, Brazylii, Kanady, Kolumbii, Kostaryki, Gwatemali, Meksyku, Panamy, Peru oraz Stanów Zjednoczonych. Badanie miało miejsce w pierwszym kwartale 2012 r.

TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK

Zdaniem pracodawców z zachodniej półkuli coraz trudniej jest znaleźć odpowiednich ludzi na wolne stanowiska. W tym roku trudności zadeklarowało 41%, w porównaniu do 37% w 2011 r. Odsetek firm borykających się z brakiem odpowiednich kandydatów jest najwyższy od 2008 r., kiedy to kryzys finansowy i słaba gospodarka doprowadziły do gwałtownego zmniejszania zatrudnienia. Ogółem, w krajach obu Ameryk pracodawcy napotykają więcej trudności w obsadzaniu stanowisk niż gdzie indziej na świecie – wynik ośmiu z dziesięciu badanych krajów jest wyższy od światowej średniej (34%). (Ryc. 10)

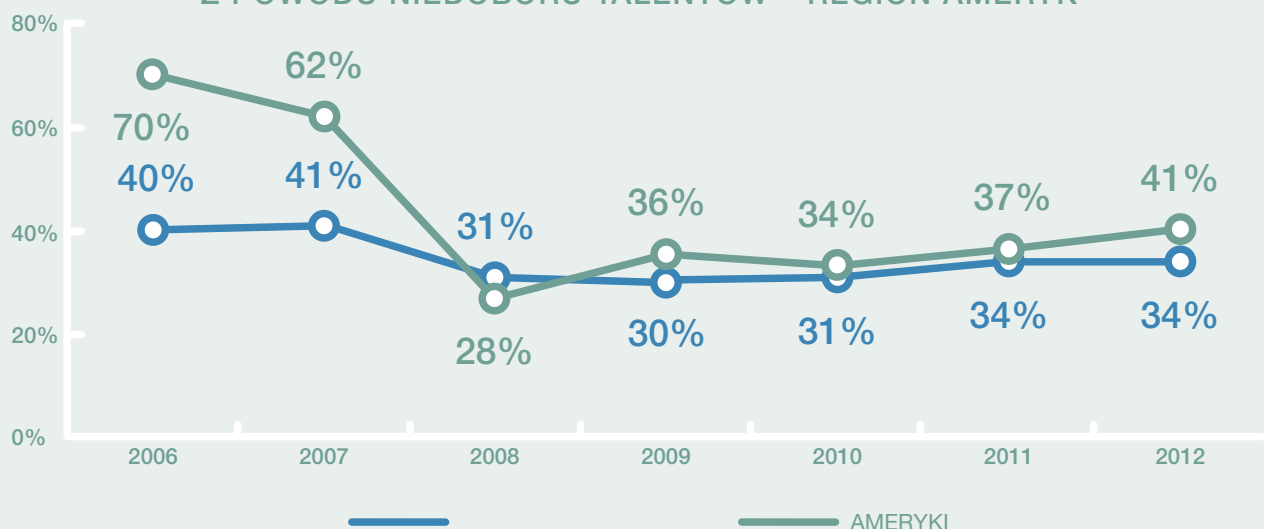
Problem niedoboru talentów jest najbardziej dotkliwy w Brazylii (71%), w Stanach Zjednoczonych (49%) i Panamie (47%). Na drugim końcu skali znajdują się Kanada (25%) i Kolumbia (33%). W porównaniu do zeszłego roku, odsetek pracodawców zgłaszających trudności w znajdowaniu odpowiednich kandydatów wzrósł w siedmiu z dziesięciu badanych krajach – najbardziej w Peru (o 31 pp.), Brazylii (o 14 pp.) oraz Panamie (o 11 pp.).

ZAWODY DOTKNIĘTE NAJWIĘKSZYM NIEDOBOREM TALENTÓW

Po raz pierwszy w historii badania „Niedobór talentów” pracodawcy z zachodniej półkuli najczęściej wskazują inżynierów jako stanowisko najtrudniejsze do obsadzenia. W zeszłym roku kategoria ta znajdowała się dopiero na czwartym miejscu. Pomimo że w tym roku inżynierowie nie znaleźli się na szczycie listy w żadnym z krajów regionu, to na drugim miejscu byli w Argentynie, Kanadzie, Kostaryce i Stanach Zjednoczonych. W latach 2008-2011 zawodem najbardziej dotkniętym niedoborem talentów byli technicy, którzy w tym roku spadli na drugie miejsce ogólnej

Ryc. 10

TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK Z POWODU NIEDOBORU TALENTÓW – REGION AMERYK



listy, będąc jednocześnie najbardziej pożądaną kategorią w Argentynie, Brazylii, Kolumbii i Gwatemali. (Ryc. 11)

Zdaniem pracodawców z obu Ameryk, a szczególnie tych z Kostaryki, przedstawiciele handlowi to trzecia najtrudniejsza do obsadzenia

kategoria (spadek z drugiego miejsca w ubiegłym roku). Spadek o jedną pozycję, z trzeciej na czwartą, zanotowali też wykwalifikowani pracownicy fizyczni – mimo to wciąż znajdują się na szczycie listy w Kanadzie i Stanach Zjednoczonych. Piąte miejsce zajmują operatorzy produkcji (skok z siódmego w 2011 r.).

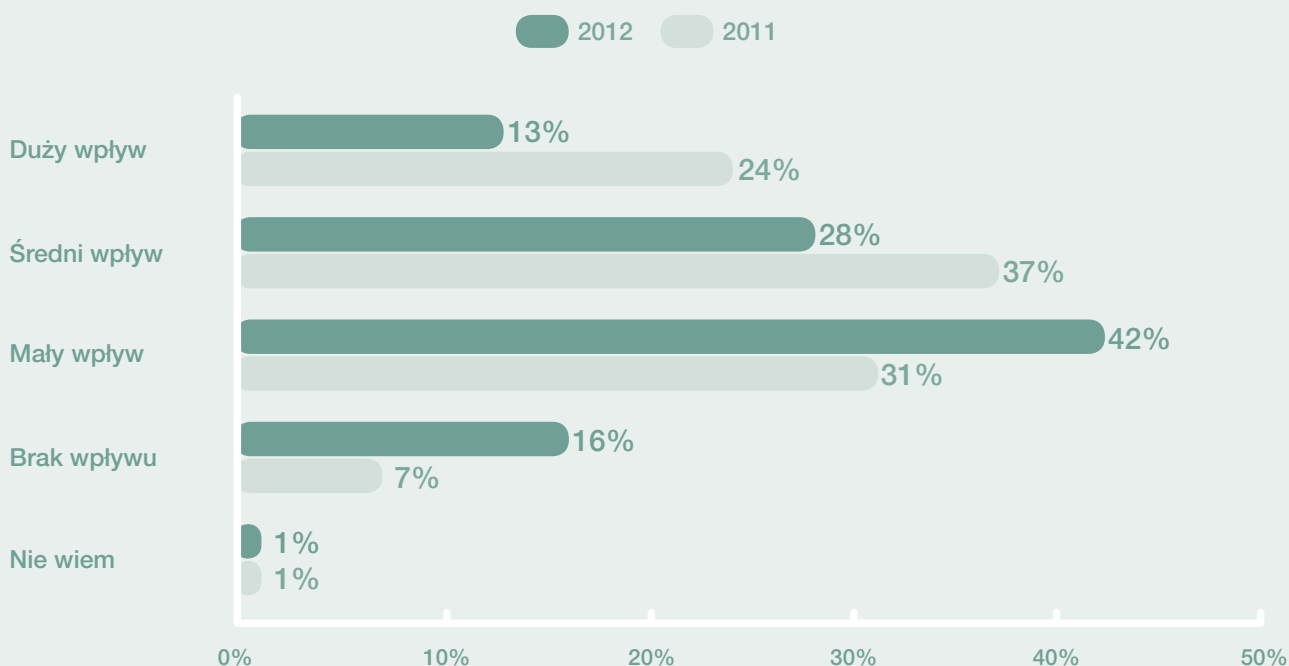
Ryc. 11

10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBOREM TALENTÓW REGION AMERYK

1 Inżynierowie	6 Pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji, asystenci ds. administracji
2 Technicy	7 Pracownicy księgowości i finansów
3 Przedstawiciele handlowi	8 Kierowcy
4 Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	9 Pracownicy działów IT
5 Operatorzy produkcji	10 Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni

Ryc. 12

WPŁYW NIEDOBORU TALENTÓW NA RELACJE BIZNESOWE – REGION AMERYK



Skok zanotowały też dwie kolejne kategorie: pracownicy księgowości i finansów (z dziewiątego na siódme) oraz pracownicy działów IT (dziewiąte miejsce, w 2011 r. poza listą top 10).

WPŁYW NIEDOBORU TALENTÓW NA RELACJE BIZNESOWE

Pomimo że coraz więcej pracodawców z zachodniej półkuli napotyka trudności z obsadzaniem wolnych stanowisk, wyniki badania wskazują, że są oni mniej zaniepokojeni wpływem problemu na relacje biznesowe z inwestorami lub klientami. W tym roku tylko 41% z nich deklaruje, że niedobór talentów ma duże lub średnie znaczenie, podczas gdy rok temu było to aż 61%. Tym samym odsetek pracodawców, w opinii których wpływ jest mały, wzrósł z 31% do 42%, a odsetek tych, dla których niedobór talentów nie ma znaczenia dla relacji biznesowych, wzrósł z 7% do 16%. (Ryc. 12)

W ujęciu regionalnym, największy wpływ problemu deklarują firmy w Brazylii (59%) i Argentynie (47%). Na drugim końcu skali są pracodawcy w Meksyku i Kanadzie, gdzie odpowiednio 67% i 63% uważa, że trudności rekrutacyjne mają małe znaczenie lub nie mają go wcale z perspektywy relacji biznesowych.

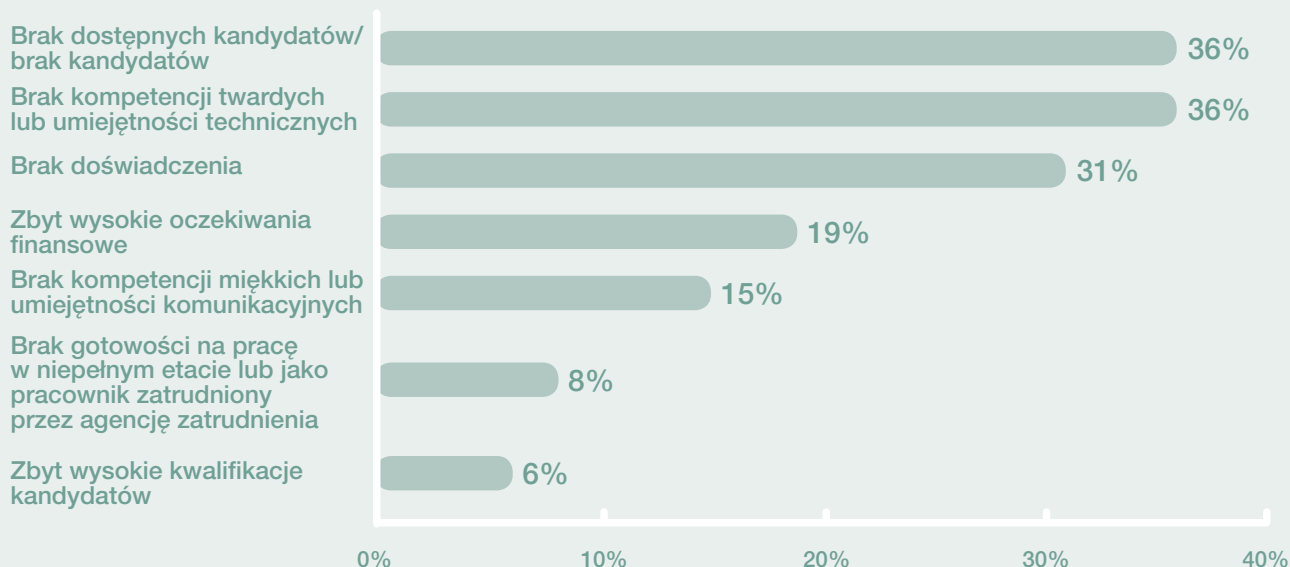
PRZYCZYNY TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK

Na pytanie o fundamentalne powody niedoboru talentów na swoich lokalnych rynkach, ponad jedna trzecia pracodawców tego regionu wskazała ogólny brak dostępnych kandydatów. Taka odpowiedź padała najczęściej wśród firm ze Stanów Zjednoczonych (55%), Peru (42%) i Kanady (41%). Nawet w Meksyku, gdzie odsetek firm napotykających trudności w rekrutacji jest najniższy w regionie, aż 22% ankietowanych zgłosiło ten problem. (Ryc. 13)

Drugim najczęściej zgłaszanym powodem niedoboru talentów w regionie obu Ameryk jest brak umiejętności technicznych (kompetencji twardych). W tej ogólnej kategorii pracodawcy najczęściej wymieniali brak kwalifikacji branżowych u pracowników umysłowych (19%) i brak odpowiednich umiejętności u wykwalifikowanych pracowników fizycznych (10%). (Ryc. 14) Luki w kompetencjach twardych są najbardziej problematyczne w Brazylii (56%) i w Argentynie (46%). Wskazuje to na potrzebę opracowania ukierunkowanych programów, które pomogłyby kandydatom nabyć niezbędne umiejętności.

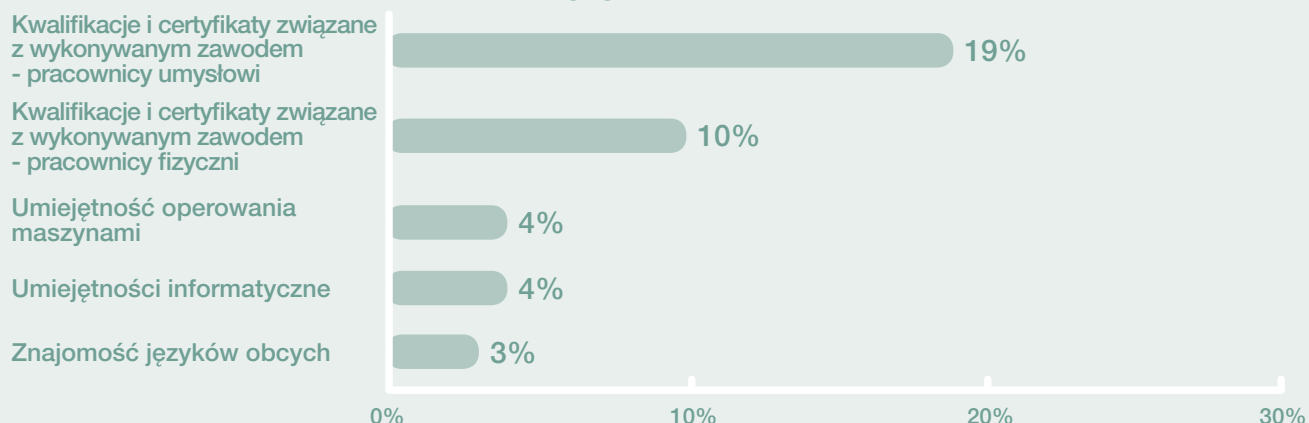
Ryc. 13

PRZYCZYNY TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK – REGION AMERYK



Ryc. 14

BRAK UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNYCH (KOMPETENCJI TWARDYCH) REGION AMERYK



Biorąc pod uwagę tylko zbiór pracodawców deklarujących duży wpływ niedoboru talentów na ich wyniki okazuje się, że brak kompetencji twardej jest szczególnie odczuwalny przez firmy poszukujące pracowników IT. Dodatkowym wyzwaniem jest poziom wynagrodzeń, jakiego oczekują kandydaci na takie stanowiska.

Brak doświadczenia jako przyczyna niedoboru talentów jest wskazywany przez 31% pracodawców w Ameryce Północnej i Południowej, przy czym problem ten występuje najczęściej w Stanach Zjednoczonych (44%). Kolejną przeszkodą, zgłaszaną przez 19% ankietowanych w całym regionie, są zbyt wysokie oczekiwania finansowe kandydatów. Jednak w samych Stanach Zjednoczonych taki problem zgłasza ponad połowa ankietowanych – taki wynik zdaje się sugerować, że amerykańscy pracodawcy powinni rozważyć zwiększenie wynagrodzeń jako sposób na przyciągnięcie niezbędnych talentów. Następną pozycją na liście jest brak kompetencji miękkich (15%), takich jak entuzjazm/ motywacja (5%) czy profesjonalizm (5%). (Ryc. 15)

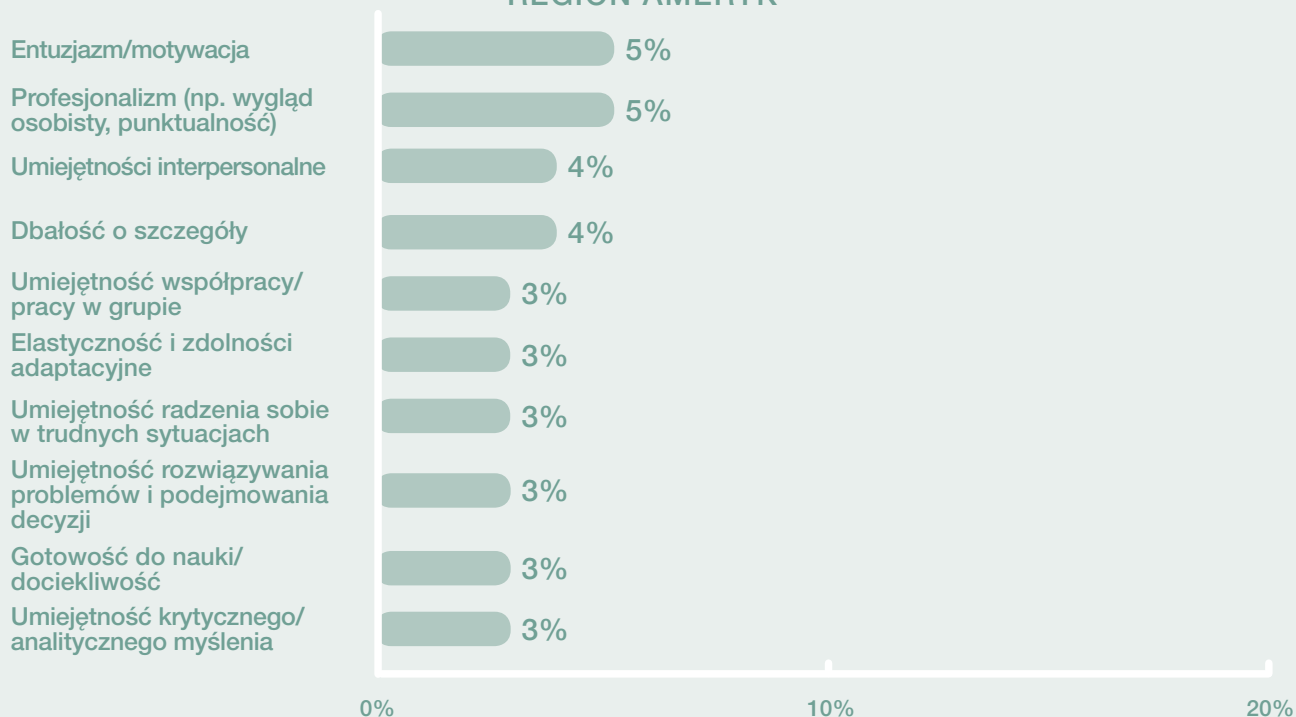
STRATEGIE W OBLICZU NIEDOBORU TALENTÓW

Pracodawcy z zachodniej półkuli najczęściej starają się przeciwdziałać problemowi niedoboru talentów poprzez dodatkowe szkolenia i rozwijanie

swoich obecnych pracowników. Odsetek firm podejmujących takie działania wzrósł z 32% w zeszłym roku do 37% w roku 2012. Jest to wynik znacznie powyżej światowej średniej wynoszącej 25%. Na szkolenie swojej obecnej kadry najczęściej decydują się pracodawcy w Meksyku (49%) i Peru (48%), a najrzadziej – w obrębie regionu – firmy w Stanach Zjednoczonych. Drugą najpopularniejszą strategią (18%) jest zatrudnianie kandydatów bez wymaganych umiejętności, ale z potencjałem do rozwoju. Na takie działania stawia 36% firm w Stanach Zjednoczonych a także 22% w Meksyku i na Kostaryce. Rozszerzanie rekrutacji poza lokalny rynek jest trzecim najczęściej wybieranym rozwiązaniem (14%), zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych (28%) i Meksyku (14%). Następną pozycją w zestawieniu jest koncentracja na zatrzymaniu pracowników z zawodów najbardziej dotkniętych niedoborem talentów (14%). Decyduje się na to 37% pracodawców w Stanach Zjednoczonych i 14% w Panamie. Około jedna dziesiąta badanych przeciwdziała trudnościom rekrutacyjnym oferując wyższe początkowe wynagrodzenia (11%) lub współpracując z instytucjami edukacyjnymi w celu tworzenia programów nauczania odpowiadających ich potrzebom (10%). (Ryc. 16)

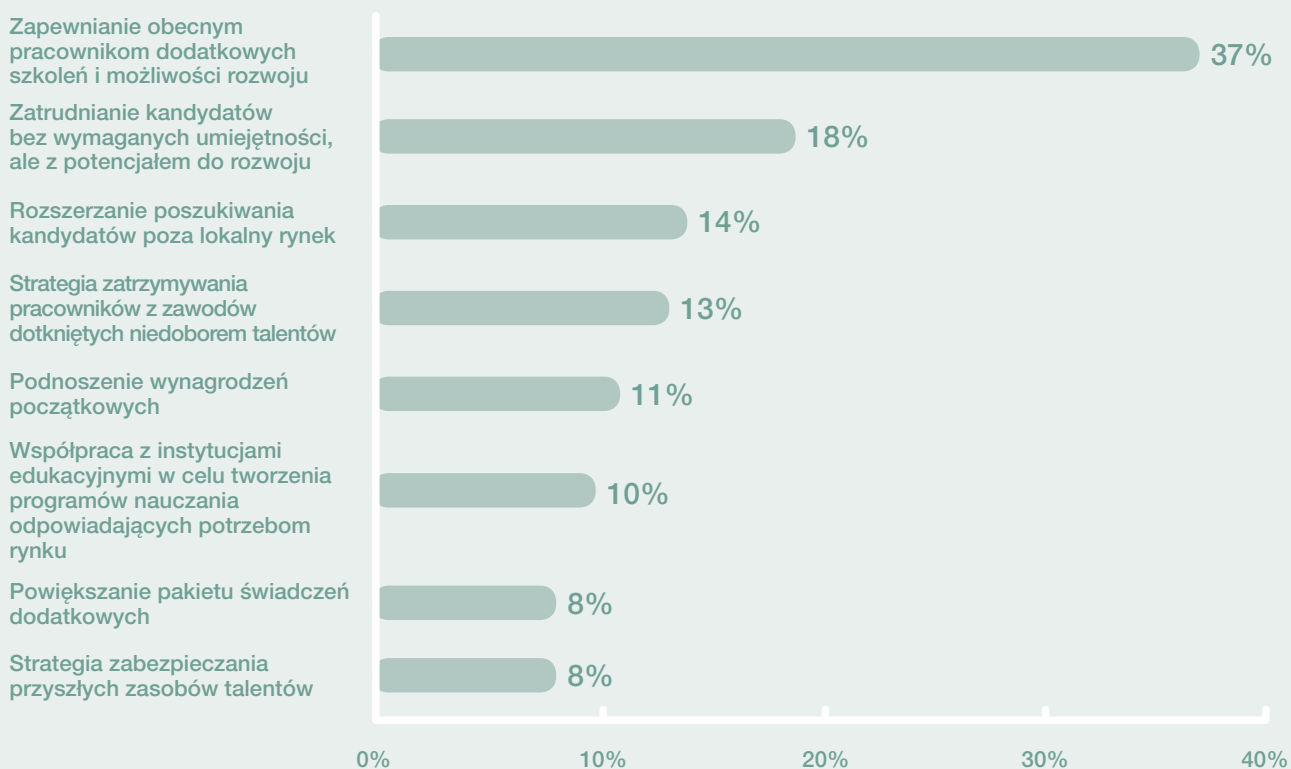
Ryc. 15

BRAK KWALIFIKACJI PRACOWNICZYCH (KOMPETENCJI MIĘKKICH) REGION AMERYK



Ryc. 16

STRATEGIE W OBLICZU NIEDOBORU TALENTÓW – REGION AMERYK



REGION AZJA-PACYFIK

W regionie Azja-Pacyfik badanie „Niedobór talentów 2012” objęło 8 786 pracodawców z Australii, Chin, Hong Kongu, Indii, Japonii, Nowej Zelandii, Singapuru i Tajwanu.

TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK

Niedobór talentów jest wciąż problemem dla prawie połowy pracodawców w regionie Azja-Pacyfik – podobnie jak w zeszłym roku, 45% firm deklaruje trudności w tym zakresie spowodowane trudną sytuacją w gospodarkach wychodzących z kryzysu. W porównaniu z pierwszą edycją badania ManpowerGroup, przeprowadzoną w 2006 r., jest to wzrost o 17 punktów procentowych. Odsetek firm regionu Azja-Pacyfik borykających się z trudnościami rekrutacyjnymi jest też o 11 punktów procentowych wyższy od światowej średniej (34%). (Ryc. 17)

Na liście wszystkich 41 państw biorących udział w badaniu, kraje z regionu Azja i Pacyfik zajmują pięć z pierwszych dziesięciu pozycji pod względem proporcji pracodawców mających kłopoty

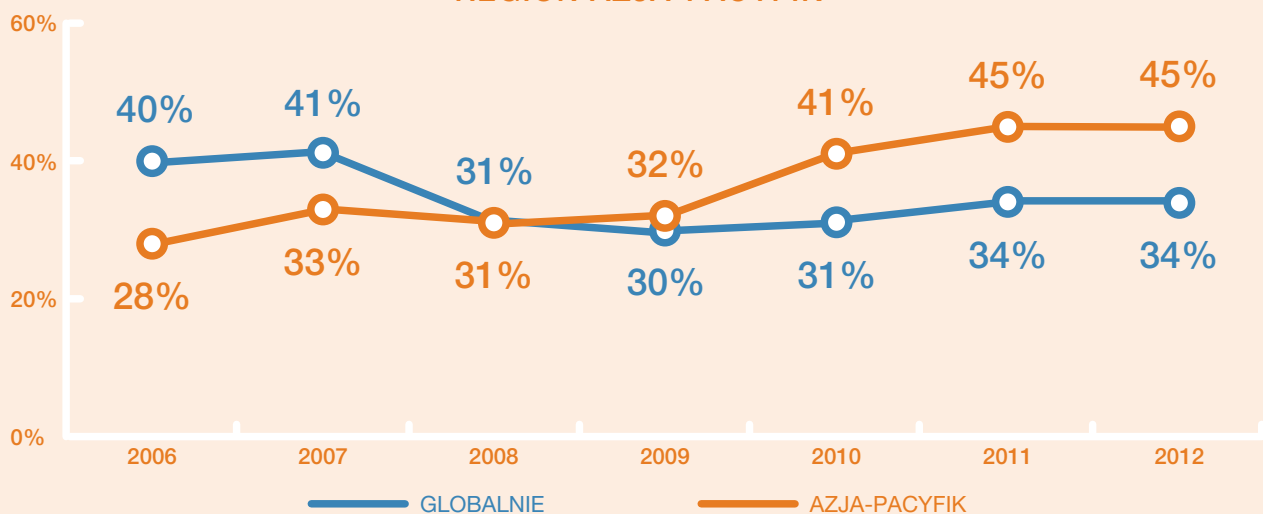
z pozyskiwaniem odpowiednich ludzi. Po raz drugi z rzędu na szczycie listy znalazła się Japonia, gdzie aż 81% firm cierpi z powodu niedoboru talentów. Australia znalazła się na czwartym miejscu (50%), a za nią Indie i Nowa Zelandia – ex aequo na szóstym miejscu z wynikiem na poziomie 48%. Tuż za nimi jest Tajwan z wynikiem niższym o jeden punkt procentowy. W porównaniu z rokiem ubiegłym największy spadek odnotowano w Indiach, gdzie procent przedsiębiorstw dotkniętych niedoborem talentów spadł o 19 punktów – może to być spowodowane słabszym zapotrzebowaniem na usługi ITES (Information Technology Enabled Services) ze strony firm europejskich. Największy wzrost zaobserwowano w Nowej Zelandii – o 4 punkty procentowe.

ZAWODY DOTKNIĘTE NAJWIĘKSZYM NIEDOBOREM TALENTÓW

W regionie Azja-Pacyfik zawodem najbardziej dotkniętym niedoborem talentów niezmiennie, od pierwszego badania „Niedobór talentów 2006”, pozostają przedstawiciele handlowi. Ta kategoria

Ryc. 17

TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK Z POWODU NIEDOBORU TALENTÓW REGION AZJA-PACYFIK



Ryc. 18

10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBREM TALENTÓW – REGION AZJA-PACYFIK

1 | **Przedstawiciele handlowi**6 | **Pracownicy księgowości
i finansów**2 | **Inżynierowie**7 | **Członkowie zarządu/
kadra najwyższego szczebla**3 | **Technicy**8 | **Niewykwalifikowani
pracownicy fizyczni**4 | **Wykwalifikowani pracownicy
fizyczni**9 | **Specjaliści badań i rozwoju
(R&D)**5 | **Pracownicy działów IT**10 | **Pracownicy działów
Marketing i PR**

jest na szczycie zarówno w Hong Kongu, jak i na Tajwanie. Jest to częściowo spowodowane nieustannym rozwojem międzynarodowych marek w tym regionie, które potrzebują doświadczonych sprzedawców do podtrzymywania dynamicznego wzrostu. Stanowiska inżynierskie są drugą kategorią pod względem zapotrzebowania, zwłaszcza w Japonii i Nowej Zelandii. Jest to wzrost o dwie pozycje w porównaniu do rankingu z poprzedniego roku. Z drugiego na trzecie miejsce spadli technicy, ustępując też z pierwszego miejsca w Chinach. Czwartą kategorią w zestawieniu są wykwalifikowani pracownicy fizyczni, na których zapotrzebowanie nie zmniejsza się, zwłaszcza w Australii. Ta kategoria przeskoczyła z dziewiątego miejsca w ubiegłorocznym rankingu aż o pięć pozycji. (Ryc. 18)

Na piątym miejscu w 2012 r. znaleźli się pracownicy działów IT (skok z siódmego miejsca w 2011 r.). Nie jest zaskoczeniem, że kategoria ta jest na szczycie listy w Indiach – pracodawcy sektora ITES w tym kraju nieustannie poszukują wykwalifikowanych kandydatów, aby osiągać swoje cele biznesowe. Tymczasem pracownicy finansów i księgowości spadli z piątego na szóste miejsce w zestawieniu. Na siódmym z kolei znaleźli się członkowie zarządu i kadra najwyższego szczebla – wzrost o jedną pozycję. Spory spadek odnotowała kategoria niewykwalifikowani pracownicy fizyczni

– z trzeciego na ósme. Niedobór specjalistów badań i rozwoju (R&D) zdaje się zmniejszać – kategoria spadła z szóstego na dziewiąte miejsce rankingu. Na ostatniej, dziesiątej pozycji znajdują się pracownicy działów marketingu i PR-u – po raz pierwszy na liście top 10.

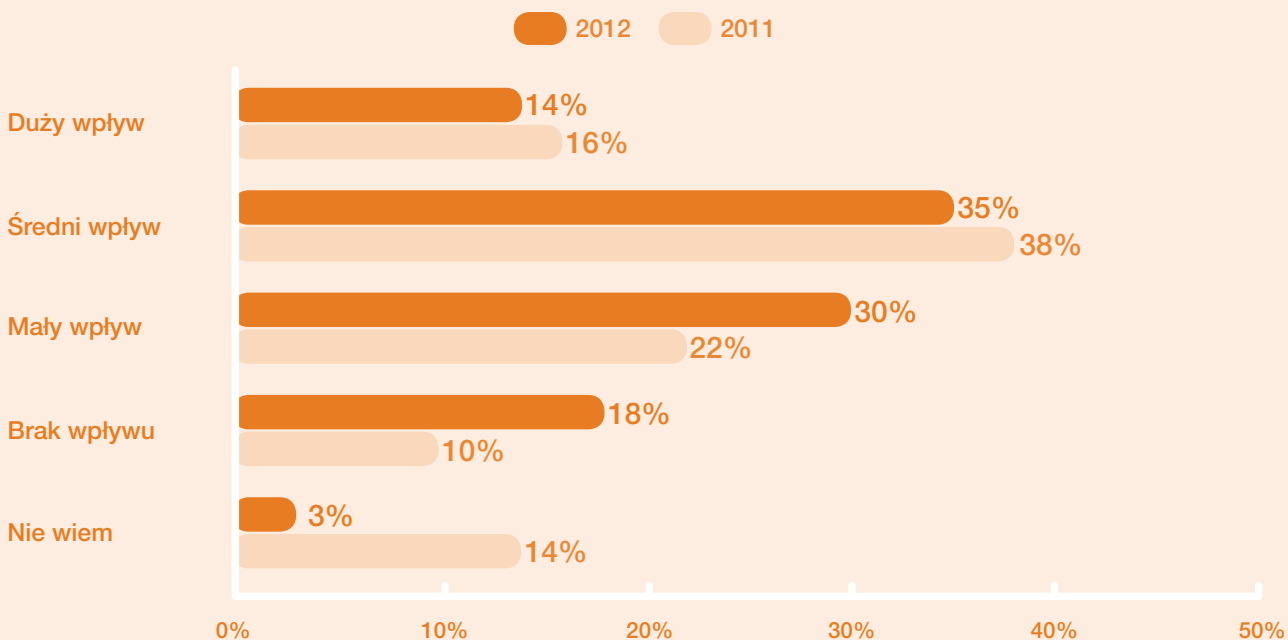
WPŁYW NIEDOBORU TALENTÓW NA RELACJE BIZNESOWE

Prawie połowa (49%) pracodawców regionu Azja -Pacyfik, którzy wzięli udział w badaniu, uważa, że brak możliwości obsadzenia wakatów ma duży lub średni wpływ na kluczowe relacje biznesowe, z inwestorami lub klientami. Pomimo że jest to niższa wartość niż 54% z zeszłego roku, wynik jest wyższy niż w dwóch pozostałych regionach. Z drugiej strony odnotowano wyraźny wzrost proporcji pracodawców deklarujących małe znaczenie (z 22% do 30%) oraz brak znaczenia niedoboru talentów (z 10% do 18%). (Ryc. 19)

Kraje regionu Azja -Pacyfik, w których firmy najbardziej obawiają się wpływu nieobsadzonych stanowisk na swoje relacje biznesowe to Japonia (84%), Hong Kong (68%) i Singapur (65%). Na drugim końcu skali znajdują się Tajwan i Indie, w których odpowiednio 71% i 60% pracodawców nie sądzi, aby niedobór talentów oddziaływał na ich relacje z klientami i inwestorami.

Ryc. 19

WPŁYW NIEDOBORU TALENTÓW NA RELACJE BIZNESOWE REGION AZJA-PACYFIK



PRZYCZYNY TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK

Brak dostępnych kandydatów jest najważniejszym powodem, dla którego niektóre typy stanowisk są trudniejsze do obsadzenia. Taką odpowiedź uzyskano od ponad jednej trzeciej pracodawców regionu Azja-Pacyfik (35%). Niedobór kandydatów jest najbardziej dotkliwy w Nowej Zelandii (50%), na Tajwanie (46%) i w Australii (42%), natomiast najmniej w Chinach (13%) i Indiach (17%). (Ryc. 20)

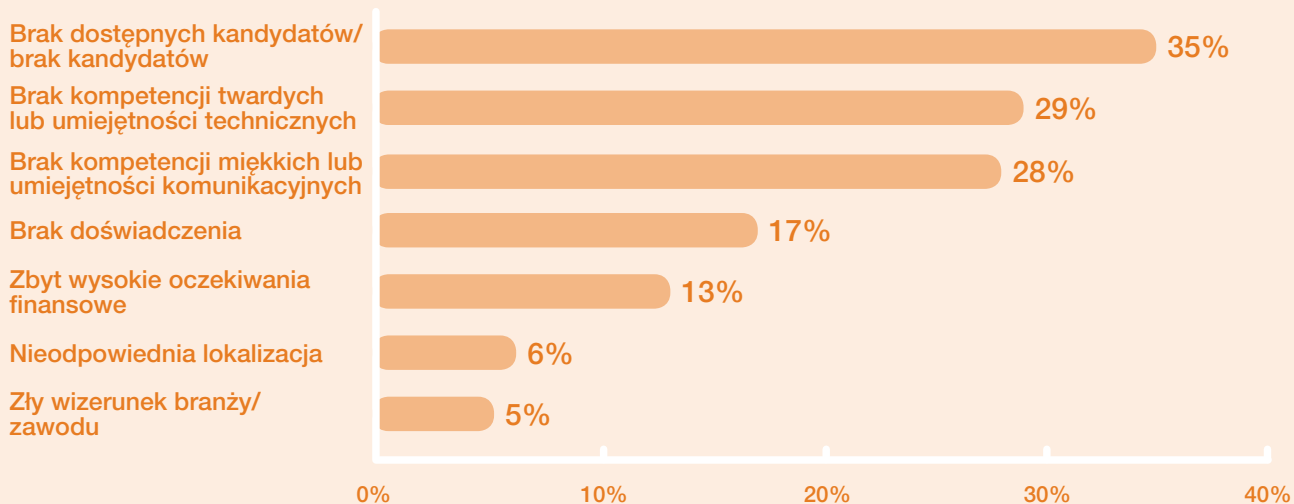
Drugim najczęściej zgłaszanym problemem w tym regionie jest brak umiejętności technicznych (kompetencji twardych). Trudności z tego powodu deklaruje tu 29% pracodawców. Wśród konkretnych wad kandydatów wymieniają oni: brak kwalifikacji niezbędnych w danej branży u pracowników umysłowych (10%), brak kwalifikacji u pracowników fizycznych (7%) oraz brak umiejętności komunikacji (7%). Ogółem brak kompetencji twardych jest najczęściej problemem dla firm w Japonii (62%) i na Tajwanie (56%). (Ryc. 21)

Co warto odnotować, dla pracodawców deklarujących duże znaczenie niedoboru talentów brak kompetencji twardych jest szczególnie problematyczny u kandydatów na stanowiska inżynierskie i w działach IT. W przypadku inżynierów częstym powodem trudności są też wygórowane oczekiwania finansowe kandydatów.

Kolejne 28% pracodawców tego regionu uważa, że jedną z przyczyn niedoboru talentów jest brak kompetencji miękkich u kandydatów. Taką odpowiedź podają najczęściej firmy w Japonii i na Tajwanie, podobnie jak w przypadku kompetencji twardych. W podziale szczegółowym najczęściej wymieniane są braki w umiejętnościach interpersonalnych (12%), brak entuzjazmu/motywacji (9%), brak umiejętności pracy w grupie (9%) oraz brak elastyczności i zdolności adaptacyjnych (9%). (Ryc. 22)

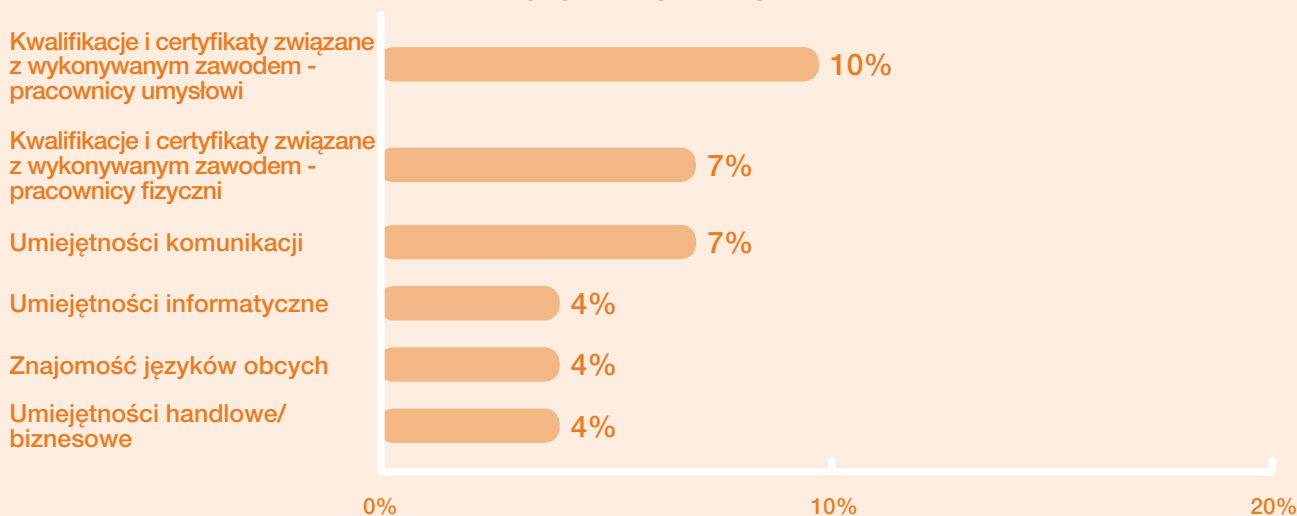
Ryc. 20

PRZYCZYNY TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK REGION AZJA-PACYFIK



Ryc. 21

BRAK UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNYCH (KOMPETENCJI TWARDYCH) – REGION AZJA-PACYFIK



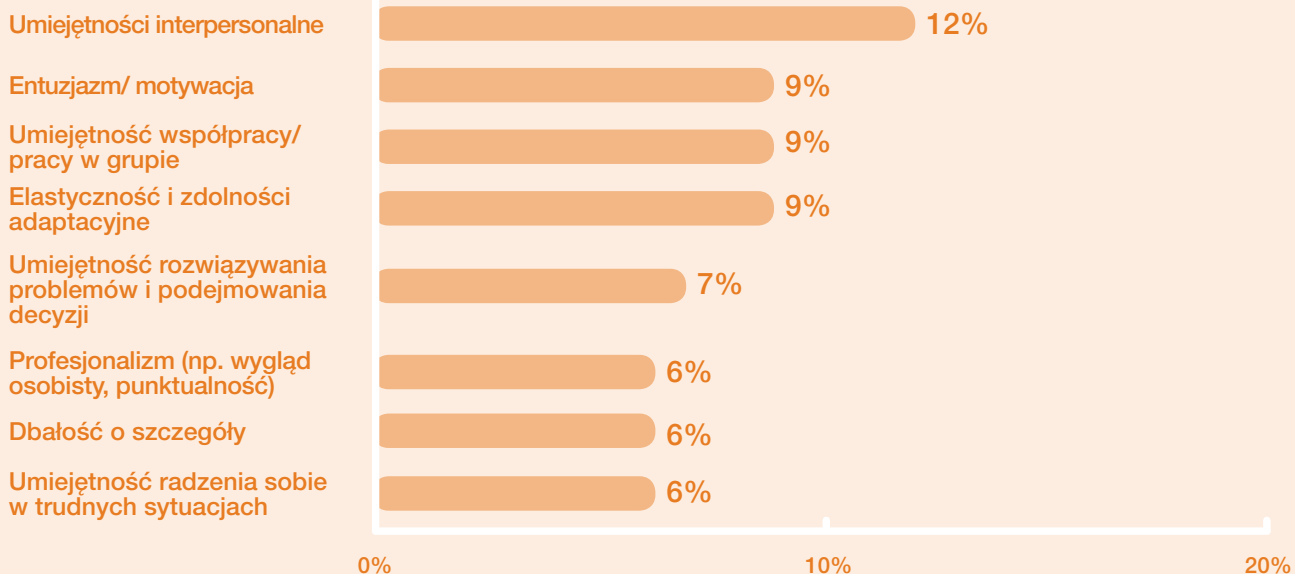
STRATEGIE W OBLICZU NIEDOBORU TALENTÓW

Pracodawcy regionu Azja-Pacyfik używają szeregu różnych strategii, aby poradzić sobie z niedoborem talentów. Najczęstszą z nich jest zapewnianie dodatkowych szkoleń i możliwości rozwoju swoim obecnym pracownikom. Odsetek firm podejmujących takie działania wzrósł

nieznacznie w porównaniu z rokiem ubiegłym – z 17% do 19%. Najwięcej jest ich w Chinach (22%) i w Japonii (22%). Około jeden na ośmiu (13%) pracodawców regionu Azja-Pacyfik, w tym aż 23% na Tajwanie, jest gotowy rozszerzyć rekrutację poza lokalny rynek pracy. Co ciekawe, firmy w Indiach są najmniej skłonne do takiego rozwiązania (5%). Kolejne 13% pracodawców,

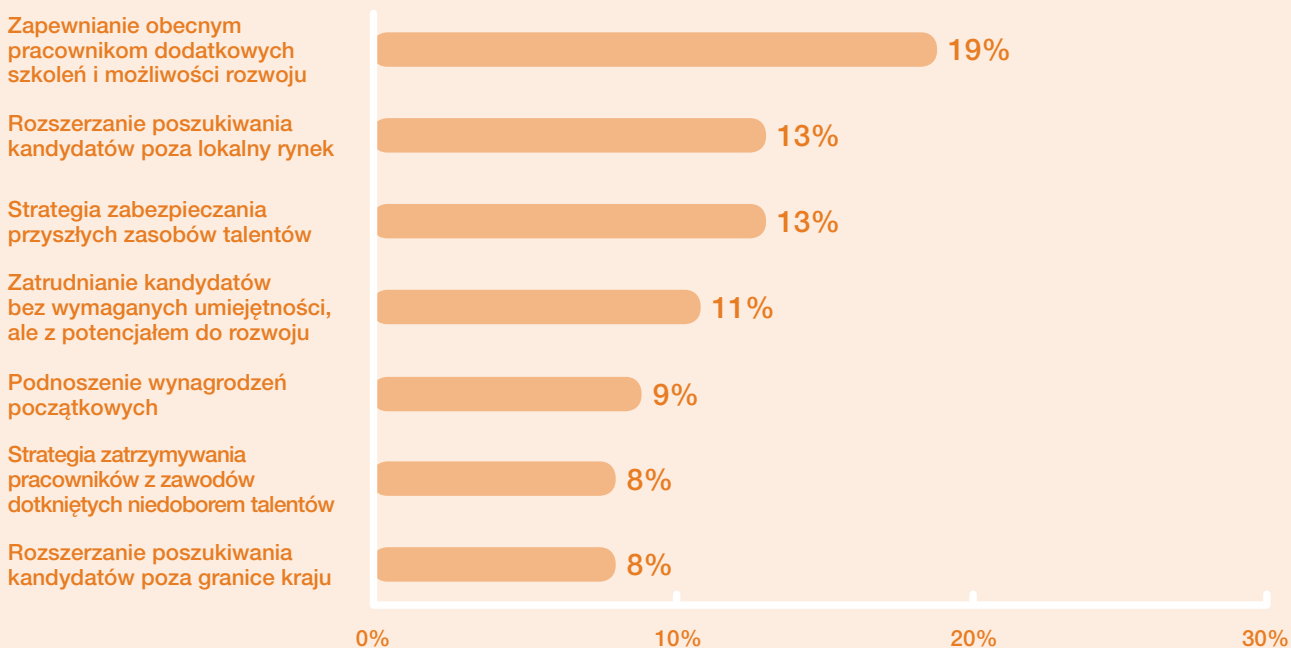
Ryc. 22

BRAK KWALIFIKACJI PRACOWNICZYCH (KOMPETENCJI MIĘKKICH) – REGION AZJA-PACYFIK



Ryc. 23

STRATEGIE W OBLICZU NIEDOBORU TALENTÓW – REGION AZJA-PACYFIK



w tym aż 38% na Tajwanie i 35% w Japonii, koncentruje się na zabezpieczaniu przyszłych zasobów talentów. Zatrudnianie kandydatów bez odpowiednich kwalifikacji, ale z potencjałem do rozwoju, to strategia wybierana przez 11% firm. Jest ona najpopularniejsza na Tajwanie, za to nie

decyduje się na nią żadna z chińskich firm – niestety, ponieważ jest to wydajne narzędzie w walce w kryzysie zasobu talentów. Dodatkowo 9% pracodawców deklaruje zwiększanie wynagrodzeń w celu przyciągnięcia kandydatów. Co ciekawe, właśnie w Chinach decyduje się na to aż 27% firm. (Ryc. 23)

Biorąc pod uwagę jedynie pracodawców, dla których niedobór talentów ma duże znaczenie, przedsiębiorstwa regionu Azja-Pacyfik koncentrują się na zabezpieczeniu przyszłych zasobów talentów częściej niż te w dwóch pozostałych regionach. Obejmuje to m.in. identyfikowanie kandydatów z wysokim potencjałem czy opracowywanie planów sukcesji dla stanowisk menedżerskich. To długoterminowe podejście jest bardzo dobrym sposobem na przeciwdziałanie globalnemu problemowi niedopasowania talentów.

REGION EMEA

W regionie Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (EMEA) badanie ManpowerGroup objęło 19 059 pracodawców z 23 krajów: Austrii, Belgii, Bułgarii, Czech, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Izraela, Niemiec, Norwegii, Polski, Republiki Południowej Afryki, Rumunii, Słowacji, Słowenii, Szwajcarii, Szwecji, Turcji, Węgier, Wielkiej Brytanii, Włoch a także Izraela i Słowacji, którzy po raz pierwszy wzięli udział w badaniu.

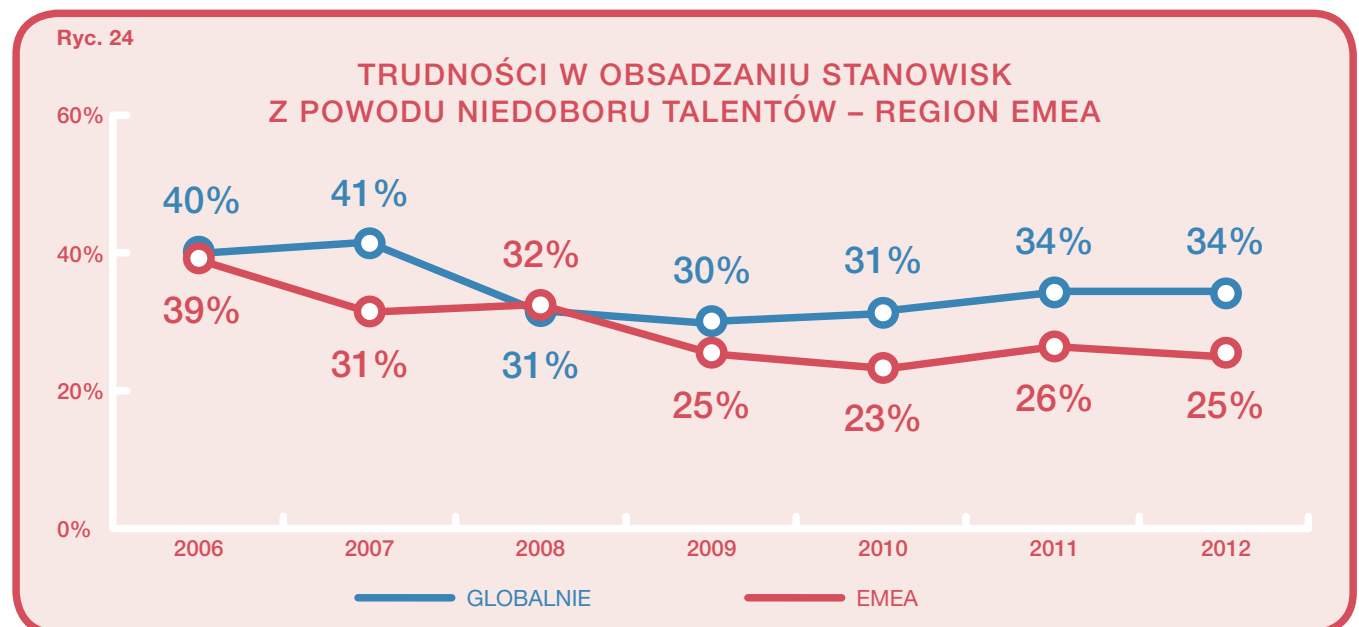
TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK

Jedna czwarta firm (25%) regionu EMEA deklaruje trudności w obsadzaniu stanowisk w związku

z niedoborem talentów. To wynik zdecydowanie niższy niż na zachodniej półkuli (41%) i w regionie Azja-Pacyfik (45%). Odsetek pracodawców z regionu EMEA, dla których brak dostępnych kandydatów jest problemem, pozostaje na podobnym poziomie w porównaniu do roku ubiegłego a także do lat wcześniejszych – nie wzrósł znacznie nawet w porównaniu do wyniku z pierwszego kwartału 2008 r., czyli sprzed kryzysu gospodarczego. (Ryc. 24)

Dosyć wyraźnie widać, że region EMEA wolniej wychodzi z recesji – z tego powodu pracodawcy nie zwiększają zatrudnienia a ograniczony popyt sprawia, że zasoby talentów są względnie duże. Pomimo ogólnej tendencji, są w regionie EMEA kraje, w których niedobór talentów szczególnie daje się we znaki pracodawcom. Jest to najbardziej widoczne w Bułgarii (51%) i Rumunii (45%). Problemy z zasobami ludzkimi ma też co najmniej dwóch na pięciu pracodawców w Niemczech (42%), Turcji (41%) i Austrii (40%). Z drugiej strony procesy rekrutacyjne są najmniej zakłócane przez niedobór talentów w Irlandii (2%), Holandii (7%), Hiszpanii (9%) i Republice Południowej Afryki (10%).

W siedmiu krajach tego regionu odnotowaliśmy wzrost proporcji firm napotykających trudności w pozyskiwaniu odpowiednich pracowników



Ryc. 25

10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBOREM TALENTÓW – REGION EMEA

1	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	6	Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
2	Inżynierowie	7	Pracownicy działów IT
3	Przedstawiciele handlowi	8	Pracownicy księgowości i finansów
4	Technicy	9	Szefowie kuchni/ kucharze
5	Brygadzści produkcji	10	Członkowie zarządu/ kadra najwyższego szczebla

w porównaniu do zeszłego roku. Największy w Szwecji (o 19 pp.) oraz w Norwegii i Austrii (o 13 pp.). Spadek zaobserwowaliśmy w 13 krajach regionu. Najbardziej widoczny jest on wśród pracodawców w Szwajcarii (o 18 pp.) i Grecji (o 17 pp.).

WPŁYW NIEDOBORU TALENTÓW NA RELACJE BIZNESOWE

Wyniki tegorocznego badania wskazują, że pracodawcy regionu EMEA mniej niż w roku ubiegłym obawiają się wpływu niedoboru talentów na kluczowe relacje biznesowe z klientami i inwestorami. Odsetek firm deklarujących zupełny brak znaczenia tej kwestii zwiększył się prawie trzykrotnie – z 14% do 39%. Przedsiębiorstwa nauczyły się najwyraźniej obchodzić problem, jednak jest to dosyć ryzykowne podejście do bieżącego zarządzania zasobami ludzkimi. Kiedy obecne niedobory talentów zaczną wywierać negatywny wpływ na jakość oferowanych usług i wyniki biznesowe, inwestorzy i klienci z pewnością to odczują. Dodatkowo, bez zaangażowania w pozyskiwanie niezbędnych ludzi, firmom będzie bardzo trudno stymulować i utrzymywać rozwój.

Dosyć zaskakująco wygląda sytuacja w Niemczech i Szwajcarii – dwóch krajach, w których niedobór wykwalifikowanych pracowników powinien

znacząco ograniczać rozwój firm, wpływając tym samym na relacje biznesowe. Tymczasem ponad połowa pracodawców w obydwu krajach deklaruje, że braki w zasobach talentów nie będą wcale oddziaływały na relacje biznesowe. Być może jest to spowodowane faktem, że szwajcarskie i niemieckie firmy mają rozbudowane i sprawdzone programy praktyk, które przynajmniej częściowo zapewnią im w przyszłości dopływ odpowiednich pracowników.

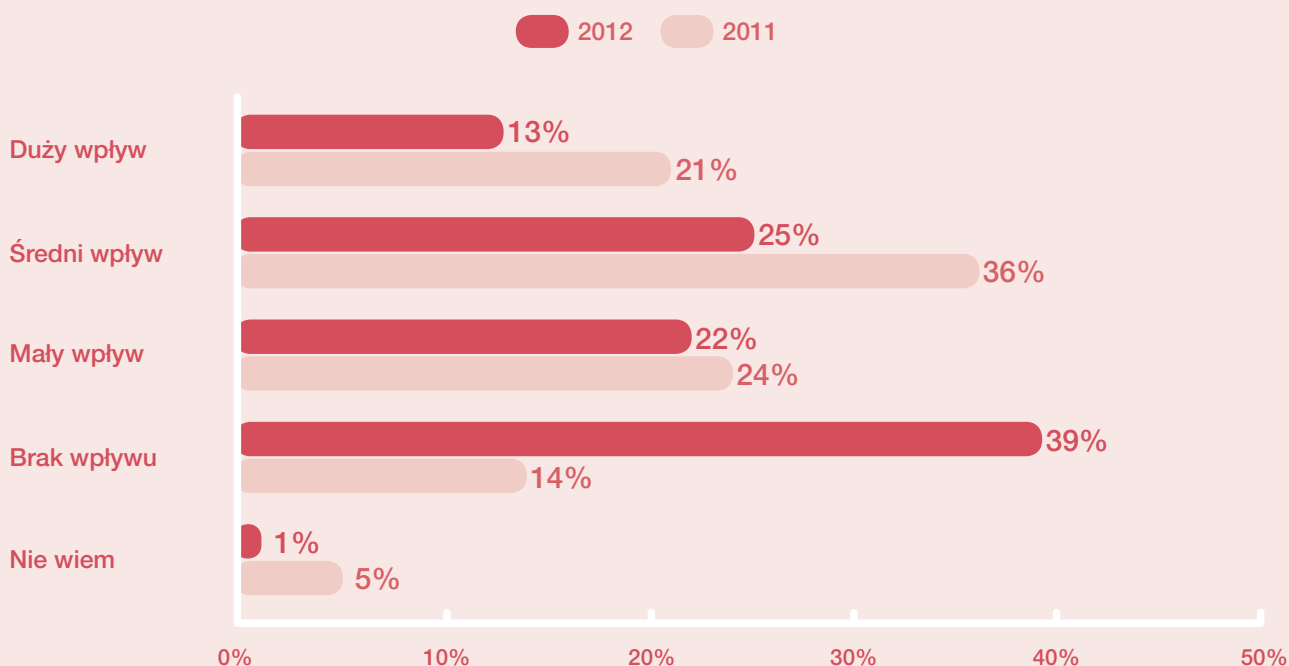
Zmniejszające się obawy pracodawców widać też w pozostałych wynikach badania. Odsetek deklarujących duży wpływ niedoboru talentów na relacje biznesowe spadł z 21% do 13% rok do roku, a tych, dla których wpływ jest średni – z 36% do 25%. (Ryc. 26)

PRZYCZYNY TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK

Najczęściej zgłaszanym powodem trudności w obsadzaniu stanowisk w regionie EMEA jest brak umiejętności technicznych (kompetencji twardych) u kandydatów (34%). Nawet w Hiszpanii, gdzie poziom bezrobocia utrzymuje się w okolicach 23% (a dla młodych ludzi poniżej 25 roku życia sięga prawie 50%), brak kompetencji twardych jest powodem trudności w pozyskiwaniu pracowników dla prawie 60% pracodawców.

Ryc. 26

WPŁYW NIEDOBORU TALENTÓW NA RELACJE BIZNESOWE – REGION EMEA



Kolejnymi przyczynami trudności w tym regionie są ogólny brak kandydatów (30%) i brak doświadczenia u kandydatów (24%). Ten pierwszy problem jest szczególnie odczuwalny w Austrii (67%), Szwajcarii (62%), na Słowacji (56%) i w Słowenii (49%), za to nie dotyczy prawie wcale firm w Rumunii (4%), Szwecji (5%) i Turcji (6%). Z kolei brak doświadczenia u kandydatów jako przyczynę niedoboru talentów najczęściej wskazywali pracodawcy na Węgrzech i w Turcji (po 43% w obydwu krajach). (Ryc. 27)

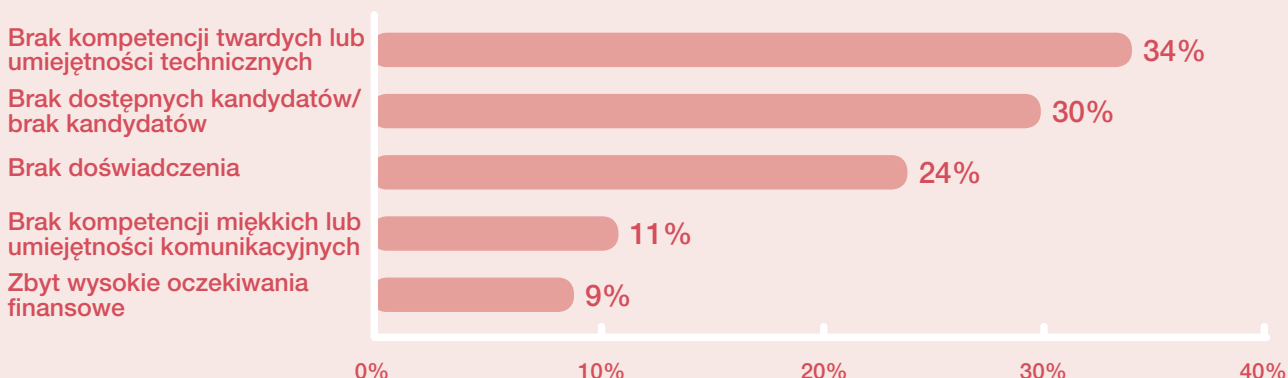
Dla firm regionu EMEA bardziej dotkliwym problemem jest niedobór kandydatów z umiejętnościami technicznymi niż z kwalifikacjami pracowniczymi – 17% wskazuje na brak kwalifikacji właściwych danej branży wśród pracowników umysłowych. Jest to szczególnie problematyczne w Rumunii (43%) i Hiszpanii (32%). Luki w kwalifikacjach pracowników fizycznych są przyczyną trudności dla 15% firm w całym regionie, ale aż dla 57% w Rumunii i 31% w RPA. (Ryc. 28)

Brak kompetencji miękkich był wskazywany przez pracodawców regionu EMEA nieporównywalnie rzadziej niż w pozostałych dwóch regionach. Jedynie co dziesiąty (11%) pracodawca deklaruje, że jest to główny powód trudności w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów. Najczęściej kandydatom brakuje entuzjazmu/ motywacji (4%), profesjonalizmu (3%), ale również umiejętności planowania, organizacji czy pracy w grupie. Brak kompetencji miękkich był najczęściej wymieniany jako bariera w pozyskiwaniu pracowników w Bułgarii (23%), we Włoszech (22%) i w Turcji (27%). (Ryc. 29)

Dla pracodawców regionu EMEA deklarujących duże znaczenie niedoboru talentów największym problemem jest brak kompetencji twardych wśród kandydatów na stanowiska inżynierskie. Brak kompetencji miękkich z kolei dotyczy głównie potencjalnych pracowników finansów i księgowości.

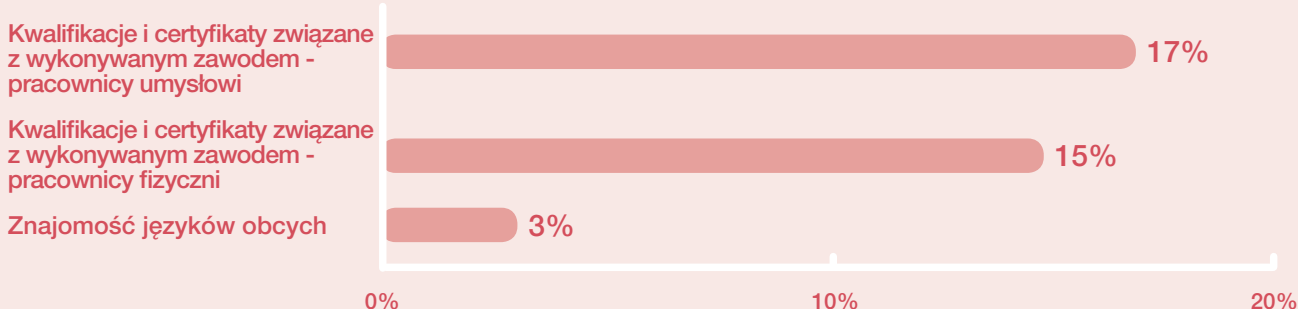
Ryc. 27

PRZYCZYNY TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK – REGION EMEA



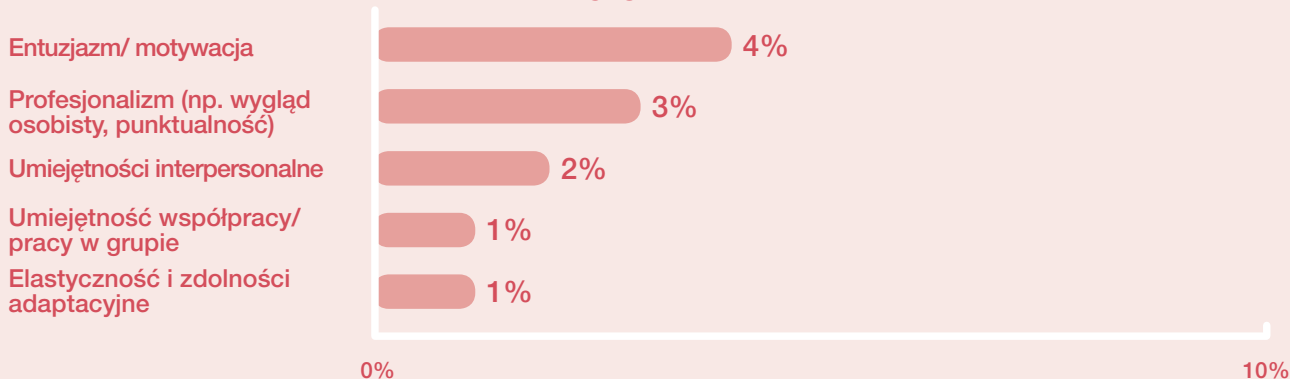
Ryc. 28

BRAK UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNYCH (KOMPETENCJI TWARDYCH) – REGION EMEA



Ryc. 29

BRAK KWALIFIKACJI PRACOWNICZYCH (KOMPETENCJI MIĘKKICH) – REGION EMEA



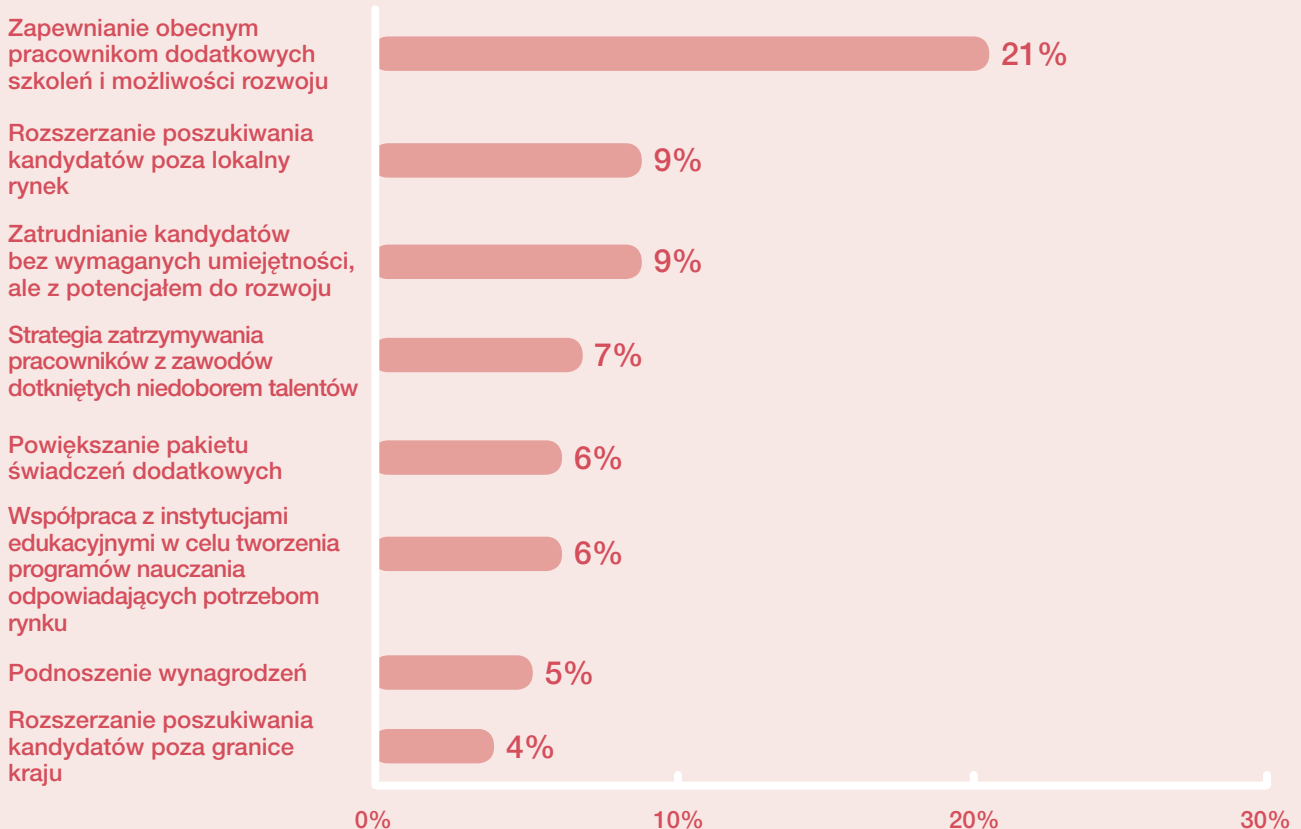
STRATEGIE W OBLICZU NIEDOBORU TALENTÓW

Firmy w regionie Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki stosują różne strategie w obliczu aktualnego niedoboru talentów. Podobnie jak w regionie obu Ameryk oraz Azja-Pacyfik, najczęstszą z nich jest zapewnianie dodatkowych szkoleń i możliwości rozwoju obecnej kadry. Decyduje się na to 21% pracodawców (wzrost o 2% względem wyników badania w zeszłym roku). Sposobem wybieranym przez 9% firm jest rozszerzanie rekrutacji poza lokalny rynek. To niższy odsetek niż w pozostałych regionach, co wskazuje na ogólną ociążałość większości rynków pracy w regionie EMEA. Kontrastuje to z gotowością wielu kandydatów w Unii Europejskiej do poruszania się pomiędzy krajami w poszukiwaniu zatrudnienia.

Taki sam procent firm (9%) decyduje się na przyjmowanie kandydatów bez wymaganych kwalifikacji ale z potencjałem do rozwoju. Bardzo wyraźnie widać to w RPA, gdzie aż 30% pracodawców jest gotowa pomóc kandydatowi dopasować się do stanowiska. 7% ankietowanych koncentruje się na zatrzymaniu pracowników z kategorii najbardziej dotkniętych niedoborem talentów a 6% zwiększa pakiety świadczeń dodatkowych. Tak jak w przypadku regionu Azja-Pacyfik, jedynie 6% pracodawców z EMEA współpracuje z instytucjami edukacyjnymi w celu tworzenia programów nauczania bardziej dopasowanych do ich potrzeb. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być fakt, że wielu z nich stara się rozwiązać problem wewnętrznie, obierając bardziej proaktywne i niezależne podejście do szkolenia niezbędnych talentów. (Ryc. 30)

Ryc. 30

STRATEGIE W OBLICZU NIEDOBORU TALENTÓW – REGION EMEA



POLSKA

TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK

Wśród przebadanych 750 pracodawców w Polsce prawie czterech na dziesięciu (37%) zgłasza, że nie może znaleźć pracowników posiadających kompetencje niezbędne na danym stanowisku. Odsetek ten jest niższy niż w poprzednich latach, niemniej nadal wskazuje na istotny problem na polskim rynku pracy. Wynik dla Polski jest bardzo zbliżony do średniej globalnej, która wynosi 34%. (Ryc. 31)

ZAWODY DOTKNIĘTE NAJWIĘKSZYM NIEDOBOREM TALENTÓW

W 2012 r. inżynierowie znaleźli się po raz pierwszy na czele listy najtrudniejszych do obsadzenia zawodów w Polsce. Wyniki badania w ostatnich pięciu latach wskazują na stały i rosnący problem polskich firm z pozyskiwaniem kandydatów z tym wykształceniem.

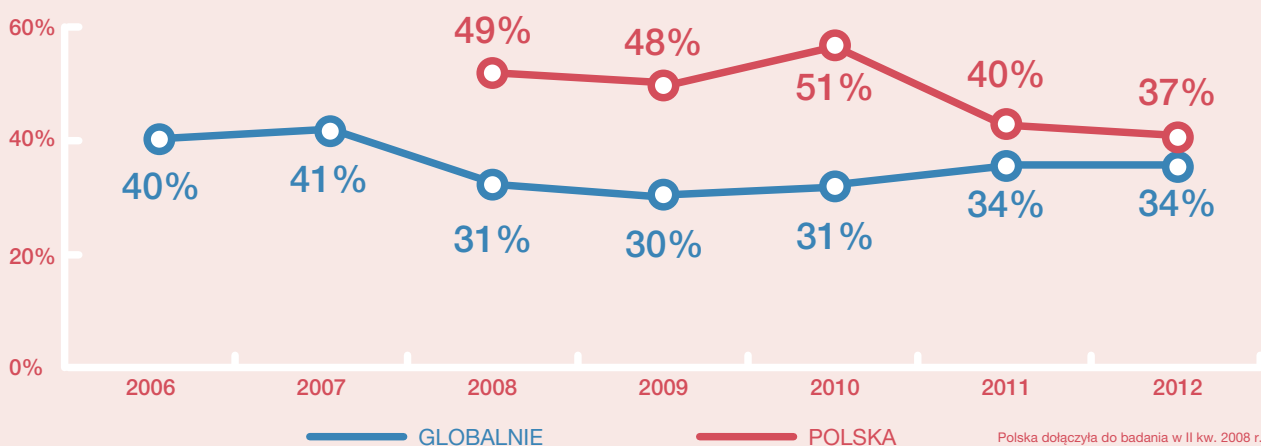
Na drugim miejscu zawodów najtrudniejszych do obsadzenia są wykwalifikowani pracownicy fizyczni. We wcześniejszych czterech edycjach badania grupa ta zawsze zajmowała pierwszą pozycję na liście zawodów z największym niedoborem. Druga pozycja potwierdza stale istniejący problem firm ze znalezieniem pracowników fizycznych z odpowiednimi kwalifikacjami.

Trzecią pozycję na liście zajmują technicy, których dostępność na rynku nieznacznie się pogorszyła (w 2011 r. byli na szóstej pozycji). Zaraz za nimi plasują się kierowcy, którzy na czwartej pozycji są już trzeci rok z rzędu – co potwierdza stały brak pracowników z tej kategorii.

Po raz pierwszy na liście pojawili się operatorzy maszyn, którzy zajmują dziewiątą pozycję. Po dwóch latach wrócili na listę przedstawiciele handlowi, którzy zajmują aktualnie piątą pozycję, a po roku nieobecności pracownicy księgowości i finansów, którzy zamykają dziesiątkę.

Ryc. 31

TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK Z POWODU NIEDOBRU TALENTÓW – POLSKA



Wśród najtrudniejszych do obsadzenia zawodów pojawili się również pracownicy IT, szefowie kuchni/ kucharze i menedżerowie projektów – odpowiednio na szóstym, siódmym i ósmym miejscu. Nie pojawili się natomiast niewykwalifikowani pracownicy fizyczni, którzy w ciągu wcześniejszych czterech badań zajmowali stałą pozycję w pierwszej dziesiątce.

Spośród dziesięciu zawodów, w których odczuwalny niedobór talentów, aż osiem pojawiło się również na liście z 2011 r., a trzy zawody z pierwszej czwórki: inżynierowie, wykwalifikowani pracownicy fizyczni i kierowcy pojawiają się regularnie na liście od pięciu lat i zawsze zajmują pierwsze cztery pozycje. (Ryc. 32)

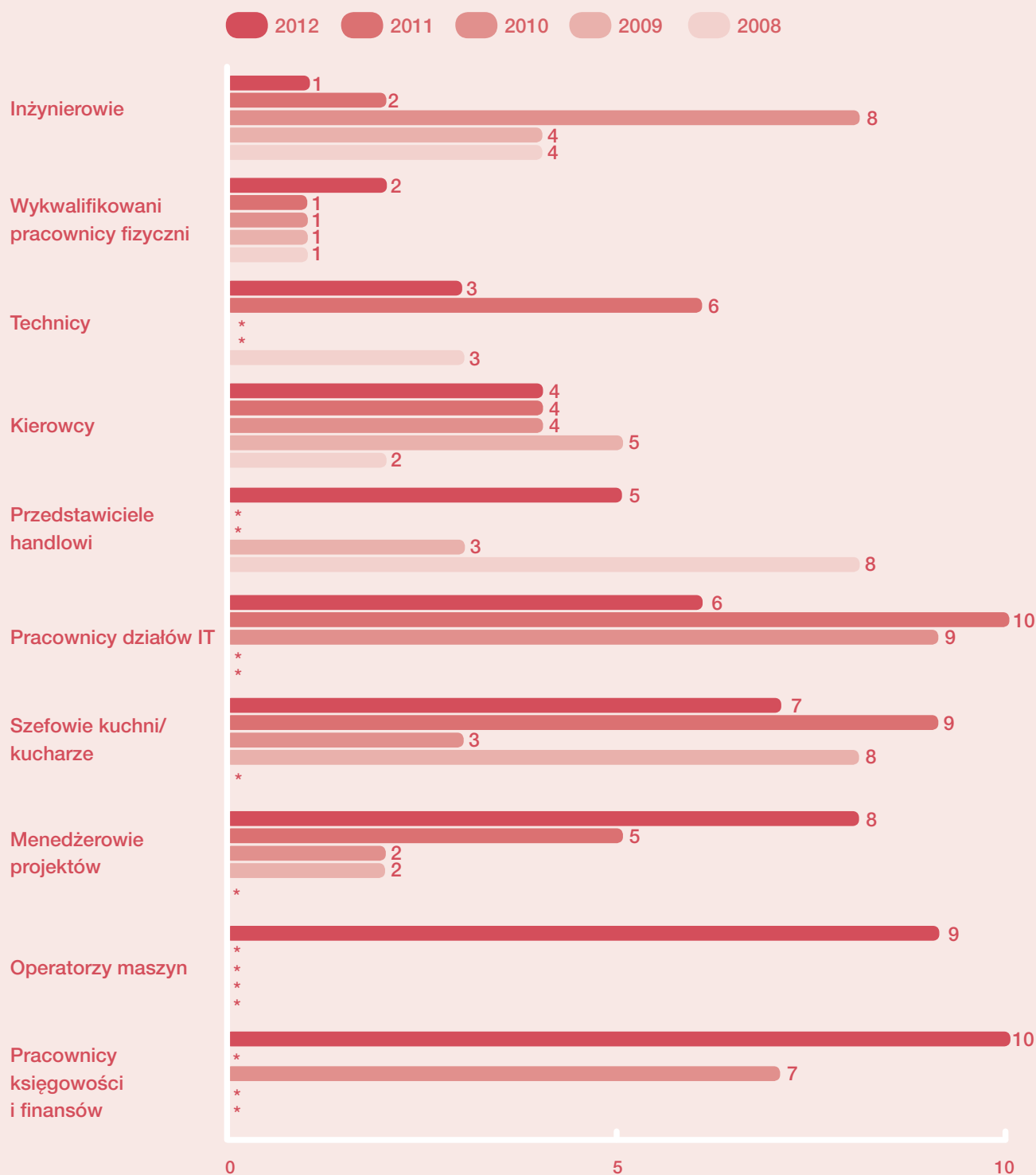
Ryc. 32

10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBOREM TALENTÓW POLSKA

1 Inżynierowie	6 Pracownicy działów IT
2 Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	7 Szefowie kuchni/ kucharze
3 Technicy	8 Menedżerowie projektów
4 Kierowcy	9 Operatorzy maszyn
5 Przedstawiciele handlowi	10 Pracownicy księgowości i finansów

Ryc. 33

10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBOREM TALENTÓW POLSKA – WYNIKI 2008-2012



* Nie znaleźli się wśród 10 zawodów najczęściej podawanych przez pracodawców



ManpowerGroup™

O ManpowerGroup

ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) jest światowym liderem innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy. Tworzy i dostarcza wysoce skuteczne rozwiązania, które pomagają klientom osiągać cele biznesowe i zwiększać konkurencyjność. Dzięki ponad 60-letniemu doświadczeniu ManpowerGroup – firma warta 22 miliardy dolarów – oferuje pracodawcom pełen wachlarz innowacyjnych rozwiązań, dostarczając wyjątkową jakość i skuteczność, które przyspieszają uzyskanie spodziewanych korzyści i pozwalają odnieść sukces w Erze Człowieka. Rozwiązania te są odpowiedzią na wszelkie potrzeby firm w obszarze talentów: od rekrutacji i badania kompetencji, poprzez szkolenia i zarządzanie karierą do zatrudnienia zewnętrznego, outsourcingu procesów i doradztwa personalnego. ManpowerGroup posiada największą w branży sieć obejmującą prawie 3900 biur w ponad 80 krajach, dzięki której łączy globalną perspektywę z wiedzą o trendach na rynku pracy i zrozumieniem lokalnych uwarunkowań. Pozwala to każdego roku odpowiadać na potrzeby 400 000 klientów, w tym małych i średnich przedsiębiorstw ze wszystkich sektorów oraz największych światowych korporacji. Innowacyjne rozwiązania ManpowerGroup dostarczane są przez ManpowerGroup™ Solutions, Manpower®, Experis™ oraz Right Management®.

Więcej informacji o tym jak ManpowerGroup pomaga firmom odnieść sukces w Erze Człowieka na stronie manpowergroup.pl



ManpowerGroup Solutions

ManpowerGroup Solutions oferuje usługi outsourcingu procesów i funkcji, pracochłonnych lub nie mieszczących się w definicji działalności podstawowej klientów, w szczególności procesów wymagających dużych nakładów siły roboczej i rekrutacji masowych. ManpowerGroup Solutions usprawnia procesy, bierze odpowiedzialność za zarządzanie, realizację zadań i określonych celów biznesowych. Firma projektuje indywidualne rozwiązania, dopasowane do potrzeb klienta i zorientowane na wyniki, dzieląc się ryzykiem i korzyściami z klientami. Wachlarz oferowanych rozwiązań obejmuje: Talent Based Outsourcing, Managed Service Programs, Borderless Talent Solutions oraz Recruitment Process Outsourcing. ManpowerGroup Solutions jest jedną z największych na świecie firm oferujących rekrutację stałą i pracę tymczasową.

manpowergroup.pl



Experis™ ManpowerGroup

Experis™ jest światowym liderem w dziedzinie doradztwa personalnego i rekrutacji specjalistów. Firma zapewnia klientom kompetencje, których potrzebują do rozwoju swoich organizacji. Experis łączy wiedzę na temat branży z wyjątkowym zrozumieniem ludzkiego potencjału, dzięki czemu zapewnia firmom niezbędnych specjalistów i kadrę zarządzającą w obszarach IT, inżynierii oraz finansów. Firma specjalizuje się również w dostarczaniu rozwiązań projektowych, które pozwalają klientom przyspieszać rozwój i optymalizować koszty prowadzonej działalności. Oferta Experis obejmuje rozwiązania on-site, off-site oraz offshore.

experis.pl



Manpower®

Manpower® jest światowym liderem w dostarczaniu rozwiązań HR w zakresie pracy tymczasowej i rekrutacji stałej. Dzięki szerokiemu wachlarzowi usług rekrutacyjnych zapewnia firmom niezbędną elastyczność. W oparciu o zaufaną markę, Manpower zbudował bazę talentów, aby zapewnić klientom jeszcze szybszy dostęp do pracowników, których potrzebują. Manpower podnosi konkurencyjność swoich klientów i zwiększa potencjał kandydatów tworząc dla nich innowacyjne, efektywne rozwiązania, dzięki którym mogą oni osiągnąć więcej niż oczekiwali i odnieść sukces w zmieniającym się świecie pracy.

manpower.pl



Right Management® ManpowerGroup

Right Management® jest największą na świecie firmą świadczącą usługi outplacementu a także światowym liderem w obszarze zarządzania talentem i karierą. Dzięki innowacyjnym i unikalnym sposobom działania, wykorzystuje doświadczenie aby poprawić produktywność i zoptymalizować działanie firm. Right Management współpracuje z konsultantami, którzy doceniają i rozumieją ludzką stronę przedsiębiorczości, dzięki czemu ich działania mają kluczowe znaczenie dla ludzi i firm, z którymi pracują.

rightmanagement.pl