



2013

NIEDOBÓR TALENTÓW

WYNIKI BADANIA



ManpowerGroup™



WPROWADZENIE

W ósmej edycji badania ManpowerGroup „Niedobór talentów” wzięło udział ponad 38 tysięcy pracodawców z 42 krajów. Wyniki przedstawione na kolejnych stronach pokazują, ilu z nich ma dziś trudności w obsadzaniu stanowisk, jakich pracowników najciężiej jest znaleźć pracodawcom oraz jakich kwalifikacji brakuje kandydatom. Pracodawcy zostali również zapytani o wpływ niedoboru talentów na funkcjonowanie firm oraz o ich strategię w obliczu tego problemu.

Raport ManpowerGroup opublikowany został w połowie 2013 roku. To moment, gdy świat wychodzi z kryzysu w stabilnym, lecz powolnym tempie. Poziom bezrobocia jest wciąż wysoki na wielu rynkach, pracodawcy nadal zmagają się z niepewnością gospodarczą, a przyrost miejsc pracy prawie się zatrzymał.

W dzisiejszej rzeczywistości biznesowej konkurencja nakłada na firmy coraz większą presję – muszą one jednocześnie dążyć do większej elastyczności w strukturze kosztów oraz dostosowywać się do coraz bardziej zmiennych cykli gospodarczych. Menedżerowie zmagają się z realizowaniem strategii biznesowych i poprawianiem konkurencyjności swoich firm, a z drugiej strony zmuszeni są dostosowywać swoje plany do marz malejących przez gospodarczą niepewność.

W Erze Człowieka widać jak na dłoni, że zabezpieczenie dostępu do coraz trudniejszych do pozyskania pracowników z niezbędnymi umiejętnościami jest podstawą sukcesu w biznesie.

Takie właśnie jest tło ósmej edycji badania „Niedobór talentów” ManpowerGroup, którego celem jest poznanie odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy pracodawcy mają trudności z pozyskiwaniem pracowników?
- Jeśli tak, to jakie stanowiska najtrudniej jest obsadzić?
- Dlaczego wolne etaty są trudne do obsadzenia?
- W jaki sposób niedobór talentów wpływa na relacje z klientami?
- Jakie kroki podejmują firmy, aby dostosować swoją politykę rekrutacyjną do realiów rynku i pozyskać niezbędnych pracowników?

W skali globalnej ponad 35% z ponad 38 tysięcy badanych firm ma trudności z obsadzaniem stanowisk z powodu niedoboru talentów. Jest to nieznaczny wzrost w ujęciu rocznym oraz najwyższy wynik od 2007 roku.

Dodatkowo odsetek pracodawców, dla których niedobór talentów ma średni lub duży wpływ na relacje z klientami wzrósł do ponad połowy (54%). Jeśli chodzi o poszczególne kategorie, proporcja firm deklarujących duży wpływ problemu wzrosła z 13% w ubiegłym roku do 19% w 2013 roku, natomiast średni wpływ zgłasza dziś 35%, w porównaniu z 29% rok temu.

Skąd taka zmiana? W 2012 roku pracodawcy wciąż badali grunt i odkładali decyzje kadrowe na później, do czasu aż gospodarka ustabilizuje się. Niestety tak się nie stało i firmy zmuszone są do zaakceptowania nowych warunków.

Rosnąca proporcja pracodawców deklarujących średni lub duży wpływ niedoboru talentów na relacje z klientami może nawet być interpretowana jako pozytywny sygnał. Oznacza bowiem, że coraz więcej firm ma świadomość tego, jak ważny jest dostęp do odpowiednich pracowników. Przy niepewnej sytuacji na rynku właściwe umiejętności są kluczem do wykorzystywania biznesowych okazji, gdy tylko się pojawią. Wyniki badania pokazują, że mniej firm decyduje się czekać, aż znowu powróci sytuacja sprzed kilku lat.

W tegorocznym badaniu ManpowerGroup przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie konkretnych obszarów, które ucierpią z powodu trudności z obsadzaniem kluczowych stanowisk. Prawie 40% badanych uważa, że niedobór talentów spowoduje spadek konkurencyjności i produktywności. Jedna czwarta z kolei deklaruje, że problem ten ma wpływ na zwiększoną rotację pracowników.

Wyniki badania wskazują, że coraz więcej pracodawców ma świadomość zagrożenia, jakie niesie ze sobą wstrzymywanie perspektywicznych strategii zarządzania talentami. Dowód: prawie 80% badanych firm deklaruje, że podjęło kroki, aby powiększyć swoje zasoby talentów i zapewnić sobie dostęp do umiejętności niezbędnych w osiąganiu pozytywnych wyników. Z drugiej strony ponad jedna piąta pracodawców nie podejmuje w tym kierunku żadnych działań. Taki rezultat pokazuje, że albo pracodawcy nie rozumieją, w jaki sposób niedobór talentów naraża ich firmy na ryzyko, albo po prostu nie wiedzą, jak uporać się z tym problemem.

KLUCZOWE WNIOSKI Z BADANIA „NIEDOBÓR TALENTÓW 2013”:

- Prawie jedna piąta pracodawców zmagających się z niedoborem talentów uważa, że problem ma duży wpływ na zdolność ich firm do zapewniania klientom oczekiwanego poziomu usług.
- Zdaniem menedżerów ds. rekrutacji, efekty niedoboru talentów będą najbardziej widoczne w spadku konkurencyjności oraz pogorszeniu jakości świadczonych usług.
- Niedobór talentów jest największym problemem dla pracodawców w Japonii, Brazylii, Indiach, Turcji i Hong Kongu.
- Firmy w regionie Ameryki Północnej i Południowej mają największe trudności z pozyskiwaniem pracowników na stanowiska techniczne, podczas gdy w regionie Azja-Pacyfik najczęściej jest o przedstawicieli handlowych. W regionie EMEA największym problemem jest pozyskanie wykwalifikowanych pracowników fizycznych.
- Brak kandydatów z kompetencjami twardymi, np. kwalifikacjami zawodowymi czy doświadczeniem w zawodzie (w przypadku wykwalifikowanych pracowników fizycznych), to najczęściej zgłaszana przyczyna problemu zarówno w regionie EMEA jak i w regionie obu Ameryk. Natomiast dla pracodawców azjatyckich najpopularniejszym problemem jest po prostu brak dostępnych kandydatów.
- Najbardziej rozpowszechnioną strategią walki z niedoborem talentów jest szkolenie i rozwijanie pracowników. Przedsiębiorstwa zgłaszają również, że więcej uwagi poświęcają zapewnianiu sobie dopływu nowych talentów oraz szukaniu pracowników poza zwyczajowymi grupami docelowymi.

WYNIKI GLOBALNE

PROBLEMY REKRUTACYJNE PRACODAWCÓW W ZWIĄZKU Z NIEDOBOREM TALENTÓW

Problem braku odpowiednich kandydatów dotyka ponad jednego na trzech pracodawców na całym świecie. Najtrudniej jest w Japonii i Brazylii.

Spśród 38.618 firm, które wzięły udział w badaniu w 2013 roku, ponad jedna trzecia (35%) deklaruje trudności w obsadzaniu stanowisk ze względu na niedobór talentów. To najwyższy odsetek od 2007 roku, czyli od czasu bezpośrednio przed globalnym kryzysem. (Ryc. 1)

W tym roku po raz drugi z rzędu problem okazał się najbardziej dotkliwy dla pracodawców w Japonii (87%) i Brazylii (68%). (Ryc. 2) Sytuacja nie jest wcale lepsza w innych krajach regionu Azja-Pacyfik, ponad połowa firm w Indiach (61%), Hong Kongu (57%) i Nowej Zelandii (51%) deklaruje trudności w pozyskiwaniu pracowników z niezbędnymi kwalifikacjami.

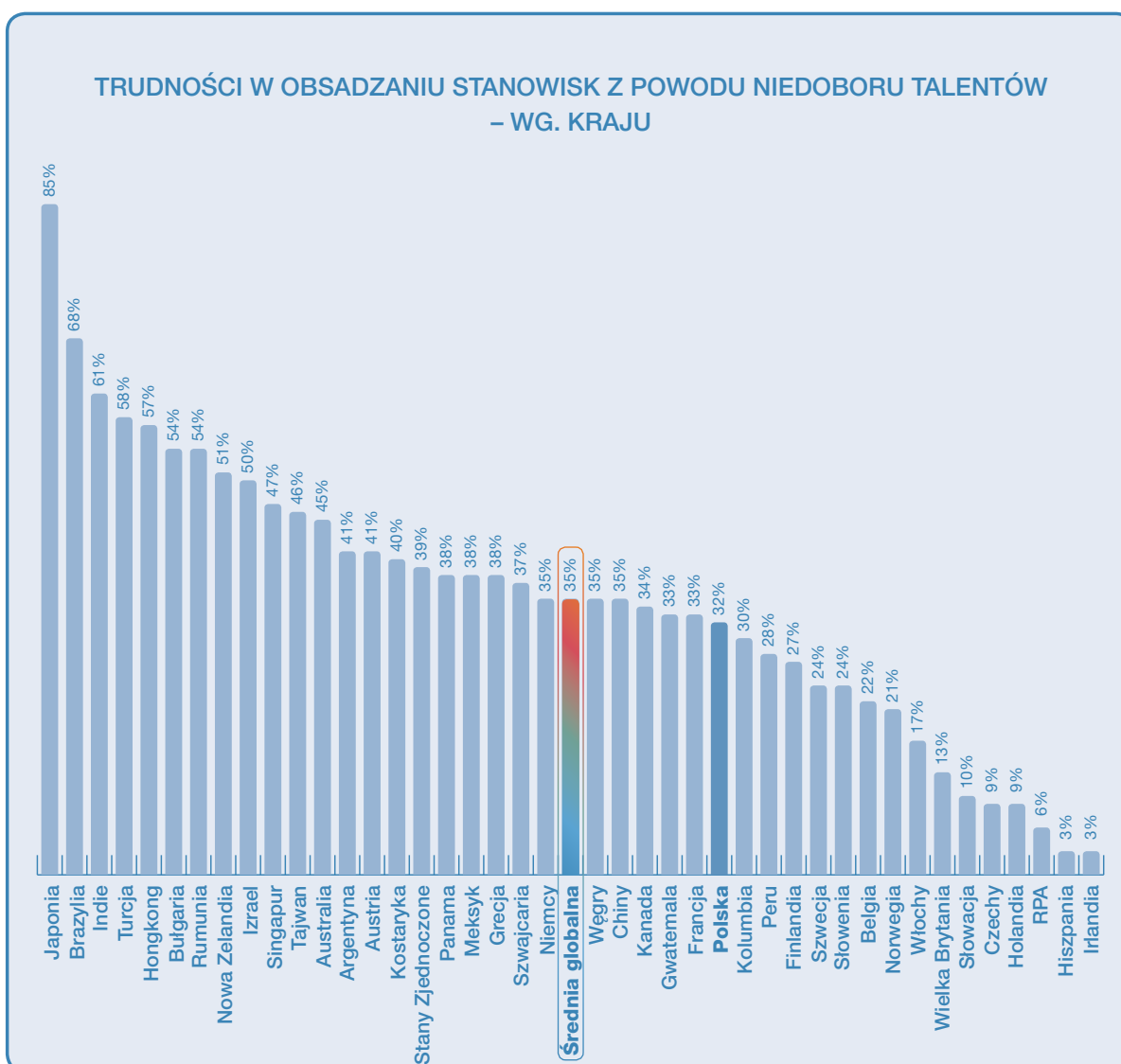
Pomimo wysokiego odsetka przedsiębiorstw zgłaszających problemy w Brazylii, ogólny wynik dla regionu Ameryki Północnej i Południowej spadł, w ujęciu rocznym, o dwa punkty procentowe do poziomu 39%.

W regionie EMEA wielu pracodawców uważa, że niedobór talentów ma niewielki wpływ na możliwość pozyskiwania odpowiednich kandydatów. Nie jest to zaskakujące, jeśli weźmie się pod uwagę wysoki poziom bezrobocia w większości państw tej części świata. Najmniejszy odsetek firm zgłaszających problemy z obsadzaniem stanowisk odnotowano w Hiszpanii i Irlandii (3% dla obu). Z badania ManpowerGroup wynika, że sytuacja jest też pod kontrolą w Republice Południowej Afryki i w Czechach (6% dla obu) a także w Holandii (9%). Problem najbardziej odczuwają pracodawcy w Turcji (58%), Bułgarii i Rumunii (54% dla obu).



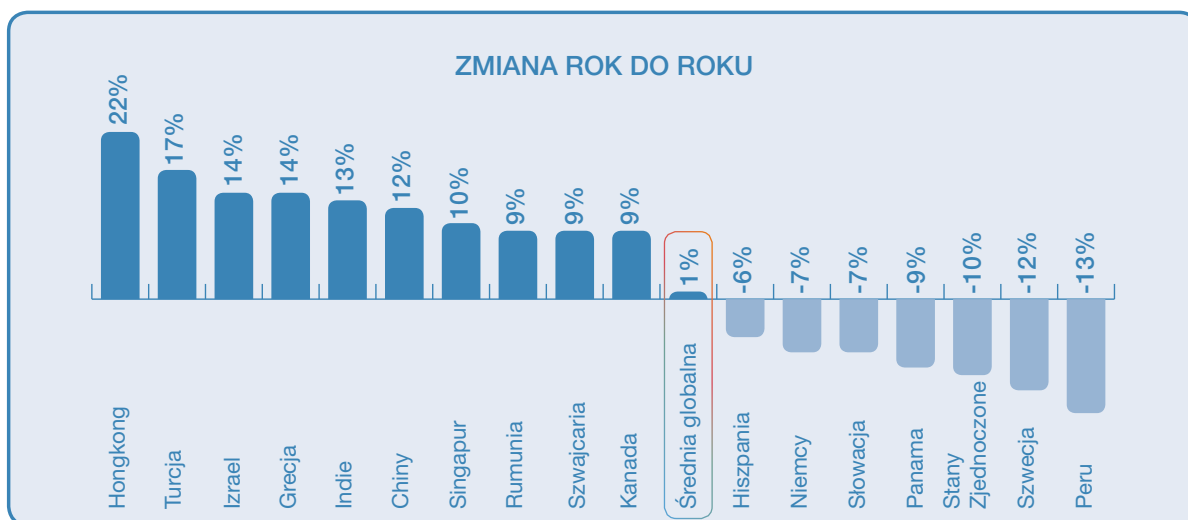
RYC. 1

Warto zauważyć, że proporcja firm zgłaszających problemy rekrutacyjne nie zawsze jest bezpośrednio powiązana z poziomem bezrobocia. Na przykład w Japonii odsetek osób bez pracy jest podobny do tego w Chinach i na Tajwanie, a pracodawcy we wszystkich trzech krajach szukają ludzi o podobnych kwalifikacjach. Mimo to wynik dla Chin i Tajwanu jest zdecydowanie bardziej optymistyczny niż dla Kraju Kwitnącej Wiśni, który wciąż pozostaje czwartą gospodarką świata. Popyt na pracowników o odpowiednich kwalifikacjach znacznie przewyższa tu podaż. Podobnie jest w Grecji, gdzie 38% pracodawców (więcej niż średnia globalna) deklaruje trudności w obsadzaniu stanowisk, mimo prawie 30-procentowego bezrobocia. Taka sytuacja wynika z faktu, że wielu wykwalifikowanych pracowników postanowiło znaleźć pracę gdzie indziej – w Grecji mamy dziś nadmiar ludzi szukających pracy, lecz niedobór kandydatów z umiejętnościami poszukiwanymi przez pracodawców.



RYC. 2

Jeśli porównać tegoroczne wyniki badania z tymi z zeszłego roku, w wielu krajach problem niedoboru talentów stał się poważniejszy. (Ryc. 3) Najbardziej wyraźną zmianę odnotowano w Hong Kongu (57%), gdzie proporcja pracodawców zgłaszających trudności rekrutacyjne zwiększyła się o 22 punkty procentowe, w ujęciu rocznym. W Turcji wzrost wyniósł 17 punktów procentowych, a 14-procentowy skok odnotowano w Izraelu (do 50%) i Grecji (do 38%).



RYC. 3

W porównaniu do 2012 roku, problem braku kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach pogarsza się w trzech największych azjatyckich gospodarkach. W Chinach odsetek pracodawców zgłaszających trudności wynosi 35%, w Japonii 85% a w Indiach 61% , jest to wzrost w ujęciu rocznym odpowiednio o 12, 4 i 13 punktów procentowych. Jeśli chodzi o Japonię, jest to najgorszy wynik w całej ośmioletniej historii badania ManpowerGroup. Odnotowane niedobory są też największe od sześciu lat w Kanadzie (34%), gdzie wzrost rok do roku wyniósł 9 punktów, oraz we Francji (33%), gdzie wynik pogorszył się o cztery punkty procentowe.

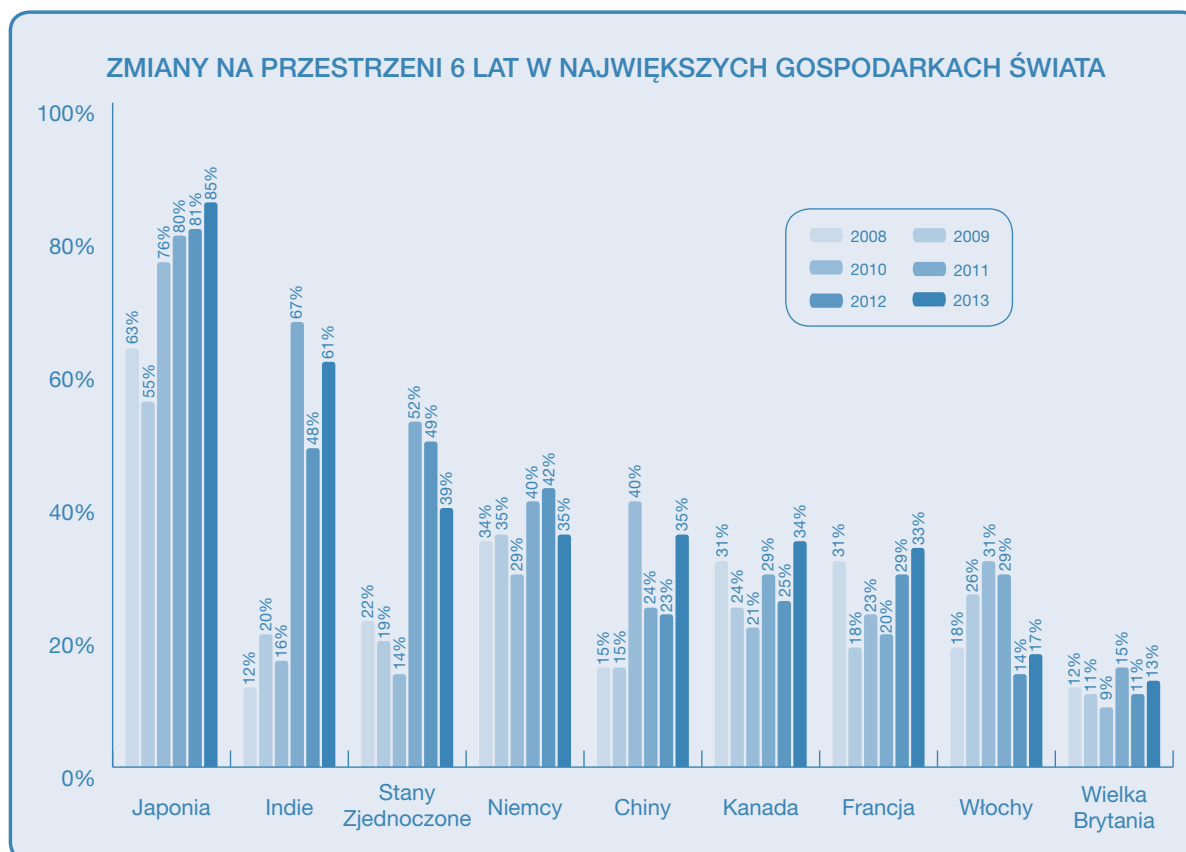
Tymczasem firmy w Stanach Zjednoczonych (39%) i w Niemczech (35%) zgłaszają mniejsze trudności w obsadzaniu stanowisk niż w ubiegłym roku – spadek odpowiednio o 10 i 7 punktów procentowych. W obydwu tych krajach jest to najbardziej optymistyczny wynik od 2010 roku. Najbardziej wyraźną poprawę sytuacji zaobserwowano w Peru i Szwecji, gdzie proporcja pracodawców z problemem niedoboru talentów spadła o odpowiednio 13 i 12 punktów procentowych. (Ryc. 3)

Z POZYSKANIEM PRACOWNIKÓW O JAKICH KWALIFIKACJACH PRACODAWCY MAJĄ NAJWIĘKSZE KŁOPOTY?

Podobnie jak w 2012 roku, w skali całego globu najciężej jest dziś pozyskać wykwalifikowanych pracowników fizycznych, a zaraz po nich – inżynierów i przedstawicieli handlowych.

W ujęciu globalnym niedobór talentów najbardziej dotyka dziś firmy poszukujące wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Kategoria ta znajduje się na szczycie listy po raz piąty w ciągu ostatnich sześciu lat. Pozycje druga, trzecia i czwarta – inżynierowie, przedstawiciele handlowi oraz technicy

– nie zmieniły się w stosunku do ubiegłego roku. Pracownicy księgowości i finansów skoczyli o jedną pozycję na miejsce piąte, podczas gdy członkowie zarządu i kadra kierownicza zajmują teraz szóstą lokatę, rok temu byli na ósmej. Pracownicy działów IT spadli o dwie pozycje na miejsce siódme, a kierowcy na miejsce ósme. W porównaniu z ubiegłym rokiem dwie ostatnie kategorie zamieniły się pozycjami: pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji i asystenci ds. administracyjnych są na miejscu dziewiątym, a niewykwalifikowani pracownicy fizyczni zamykają listę. (Ryc. 5)



RYC. 4

10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBREM TALENTÓW

– GLOBALNIE

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

RYC. 5

Z CZEGO WYNIKAJĄ TRUDNOŚCI Z OBSADZANIEM STANOWISK?

W ujęciu globalnym osoby odpowiedzialne za rekrutację w firmach deklarują, że niedobór talentów spowodowany jest brakiem kompetencji twardych lub po prostu brakiem dostępnych kandydatów na dane stanowisko. Sytuacja nie zmieniła się w porównaniu z 2012 rokiem.

Zapytani o główne przyczyny trudności w obsadzaniu stanowisk, pracodawcy odpowiedzieli podobnie jak rok temu – najczęściej (34%) wymienianym powodem jest brak umiejętności technicznych (kompetencji twardych) wymaganych na danym stanowisku. Prawie równie często (32%) przyczyną jest po prostu brak dostępnych kandydatów. (Ryc. 6) Wśród kompetencji twardych najczęściej wymieniane były niedostateczne kwalifikacje zawodowe oraz brak doświadczenia w zawodzie w przypadku wykwalifikowanych pracowników fizycznych.

Blisko jedna czwarta pracodawców na całym świecie (24%) deklaruje, że powodem problemów jest ogólny brak doświadczenia kandydatów, a niecała jedna piąta (19%) jako przyczynę podaje brak kompetencji miękkich. W tej kategorii wymieniane są niedobory w następujących obszarach: zaangażowanie/motywacja (5%), umiejętności interpersonalne (4%), profesjonalizm (wygląd kandydata, punktualność – 4%) oraz elastyczność i umiejętność dostosowania się (4%). Ponad jeden na dziesięciu (11%) pracodawców zgłasza, że kandydaci mają zbyt wygórowane wymagania finansowe – choć odsetek ten zmalał nieznacznie w ujęciu rocznym.



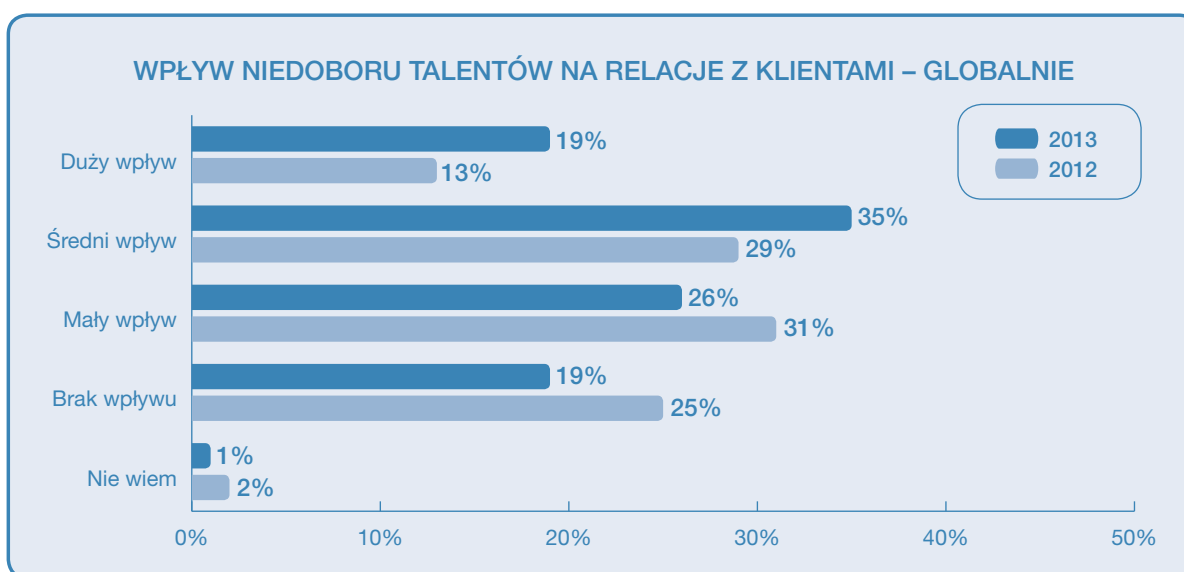
RYC. 6

JAKI WPŁYW NIEDOBÓR TALENTÓW MA NA MOŻLIWOŚĆ ŚWIADCZENIA USŁUG KLIENTOM?

Ponad połowa pracodawców deklaruje, że brak odpowiednich pracowników ma średni lub duży wpływ na zdolność ich firmy do zapewniania klientom oczekiwanego poziomu usług.

Jednym z oczywistych pytań związanych z niedoborem talentów jest jego wpływ na możliwość spełniania oczekiwań klientów. To pytanie ManpowerGroup zadaje pracodawcom od trzech lat. W zeszłym roku zaobserwowano zaskakujący spadek liczby pracodawców, dla których problem miał zauważalny wpływ na relacje z klientami. Odsetek takich firm spadł z poziomu 57% w 2011 roku do 42% w 2012 roku. W najnowszej edycji badania odnotowano wzrost do 54%.

Spośród 16 tysięcy osób odpowiedzialnych za rekrutację w firmach, które zadeklarowały trudności w obsadzaniu stanowisk, ponad połowa uważa, że problem ma duży (19%) lub średni (35%) wpływ na poziom usług świadczonych klientom. 26% ankietowanych przedsiębiorców zgłosiło mały wpływ, a mniej niż jedna piąta (19%) stwierdziła, że jakość relacji z klientami wcale nie ucierpiała przez niedobór talentów. (Ryc. 7)



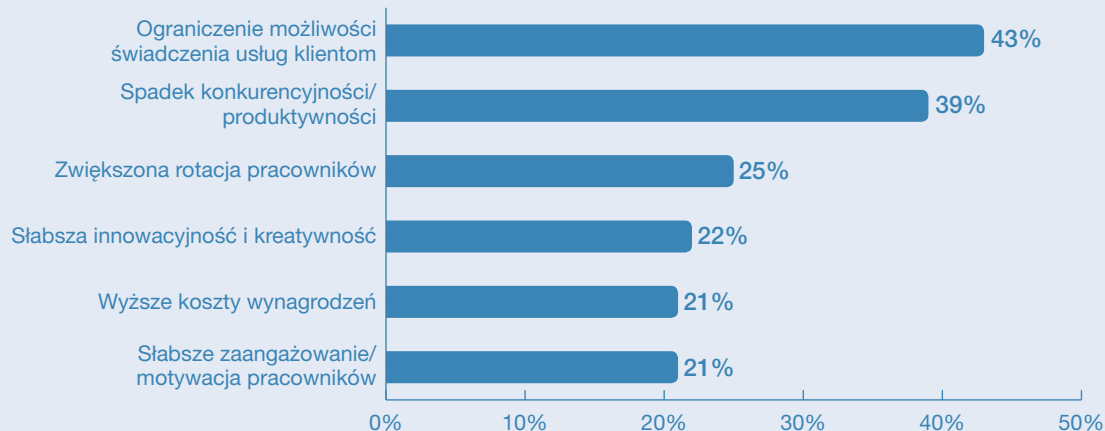
RYC. 7

JAK NIEDOBÓR TALENTÓW PRZEKŁADA SIĘ NA OGÓLNE DZIAŁANIE FIRMY?

Pracodawcy uważają, że niedobór talentów obniża konkurencyjność ich firm i zwiększa rotację pracowników.

W badaniu ManpowerGroup pracodawcy po raz kolejny zostali zapytani, w jaki sposób niemożność znalezienia kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach wpływa na ogólne działanie ich firm. Najczęstszą obawą jest pogorszenie jakości usług oferowanych klientom, lecz wyniki badania pokazują, że nie jest to jedyne zagrożenie. (Ryc. 8)

WPŁYW NIEDOBORU TALENTÓW NA FIRME – GLOBALNIE



RYC. 8

Głównym ryzykiem związanym z niedoborem talentów jest w tej kategorii ograniczona możliwość świadczenia usług klientom. Taki problem deklaruje 43% badanych pracodawców. Z kolei 39% ankietowanych uważa, że na braku odpowiednich pracowników cierpi konkurencyjność i produktywność ich firm. Jedna czwarta respondentów zgłasza, że niedobór właściwych kandydatów w praktyce zwiększa rotację pracowników, a 22% narzeka na słabszą innowacyjność i kreatywność. Dla ponad jednej piątej firm (21%) problem prowadzi do zwiększenia kosztów wynagrodzeń. Tak samo często pada odpowiedź, że pogarsza się zaangażowanie pracowników (21%).

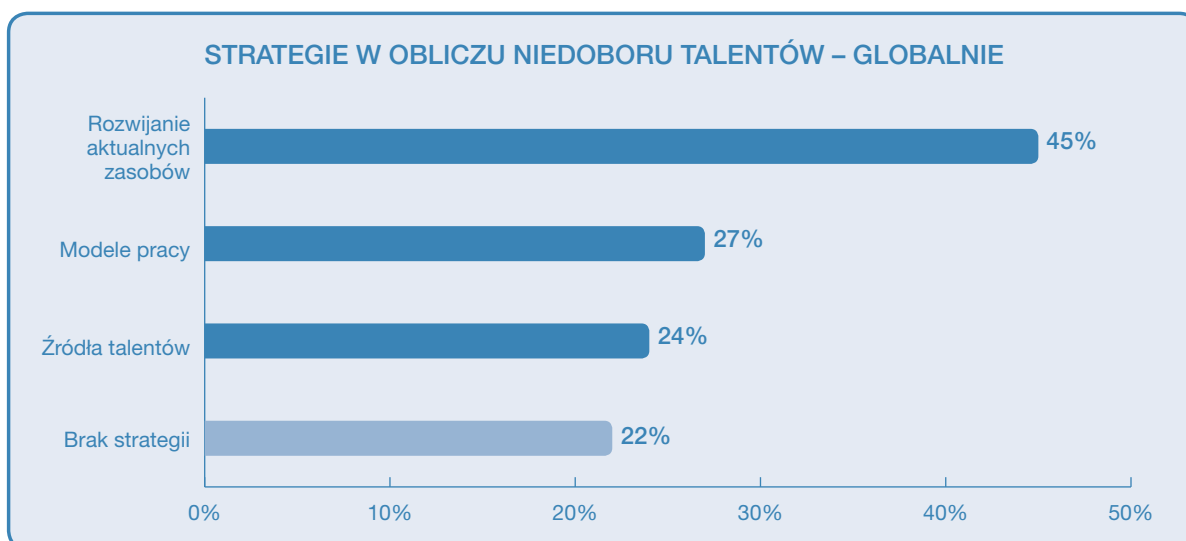
JAKIE STRATEGIE STOSUJĄ PRACODAWCY, ABY UPORAĆ SIĘ Z NIEDOBOREM TALENTÓW?

Rozwój i szkolenie pracowników to najpopularniejsza strategia walki z brakiem odpowiednich kandydatów. Innym sposobem jest koncentracja na zabezpieczaniu przyszłych zasobów talentów oraz rekrutacja z niewykorzystanych dotychczas źródeł.

Aby przeciwdziałać problemowi niedoboru talentów, firmy najczęściej decydują postawić na aktualne zasoby (45%), na przykład oferując obecnym pracownikom więcej możliwości rozwoju, na nowo określając zakres obowiązków czy zapewniając więcej dodatkowych świadczeń. Ponad jedna czwarta badanych (27%) wybiera implementację nowych modeli pracy, takich jak elastyczne formy zatrudnienia czy modernizacja procedur. Niewiele mniej, bo 24% firm, rozważa alternatywne źródła talentów (np. starszych lub młodszych kandydatów), albo nawet przenoszenie biur do miejsc z większymi zasobami kandydatów. Niestety, duża część badanych pracodawców (22%) przyznała, że obecnie nie podejmuje żadnych działań, aby zapobiegać niedoborowi talentów, mimo że mają jego świadomość.

Spośród firm, które decydują się postawić aktualne zasoby, najczęstszym rozwiązaniem jest szkolenie i rozwijanie obecnych pracowników (23%). Jeden na dziesięciu ankietowanych używa nietypowych, lub wcześniej niewykorzystanych, metod rekrutacji – na przykład pozyskiwania kandydatów, którzy nie szukają aktywnie pracy lub ponownego rozpatrywania odrzuconych wcześniej kandydatur. Część badanych (7%) wybiera poszerzanie kryteriów w taki sposób,

aby uwzględnić osoby bez wymaganych umiejętności, ale z potencjałem do rozwoju. Takie podejście ManpowerGroup rekomendował w 2010 roku w raporcie „Rozwijanie potencjału przyszłego pracownika: nowy sposób na niedopasowanie talentów”. Powiększanie pakietu świadczeń dodatkowych to rozwiązanie wybierane przez 6% firm, a wyższe wynagrodzenia początkowe oferuje 5% badanych. Niektórzy oferują kandydatom konkretne ścieżki rozwoju kariery już na etapie rekrutacji (4%), a jeszcze inni tworzą stanowiska tymczasowe dla ludzi z pożądanymi umiejętnościami (3%). (Ryc. 10)



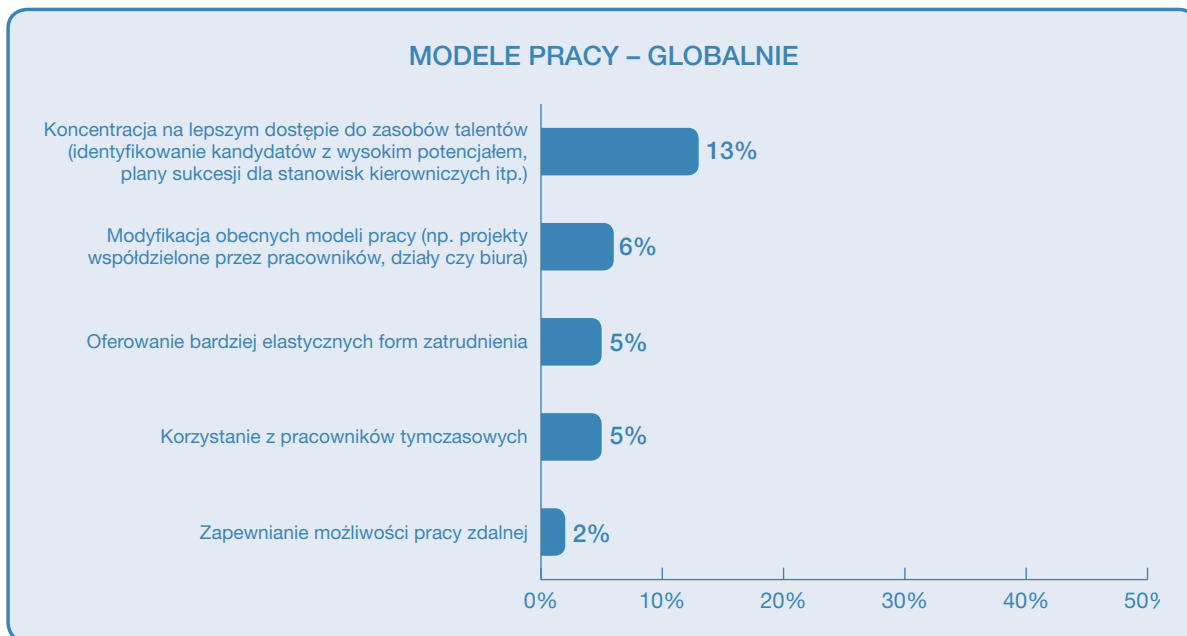
RYC. 9



RYC. 10

Aby zapewnić sobie lepszy dostęp do zasobów talentów, wielu pracodawców postanawia skupić się na nowych modelach pracy. Na przykład 13% badanych odpowiedziało, że ich strategią jest identyfikacja kandydatów z wysokim potencjałem i opracowywanie planów sukcesji dla stanowisk menedżerskich. W niektórych firmach modyfikuje się obecne modele pracy, np. wprowadzając

projekty dzielone na kilku pracowników lub nawet kilka działów (6%). Inne strategie nakierowane w tej kategorii to implementacja bardziej elastycznych form zatrudnienia (5%), korzystanie z pracowników tymczasowych (5%) i zapewnienie pracownikom możliwości pracy zdalnej (2%). (Ryc. 11)



RYC. 11

Jeśli chodzi o pracodawców, którzy skupiają się na źródłach talentów, 13% z nich decyduje się rekrutować spośród wcześniej niewykorzystanych kategorii demograficznych. (Ryc. 12) Najczęstsze z nich to kandydaci spoza regionu (5%), kandydaci z zagranicy (4%) oraz ludzie młodzi (4%). Zatrudnianie osób, które nie mają obecnie wymaganych umiejętności, ale wykazują potencjał do rozwoju, to strategia obierana przez 7% firm. Kolejne 6% nawiązuje współpracę z instytucjami edukacyjnymi w celu tworzenia programów nauczania odpowiadających potrzebom rynku. (Ryc. 12)



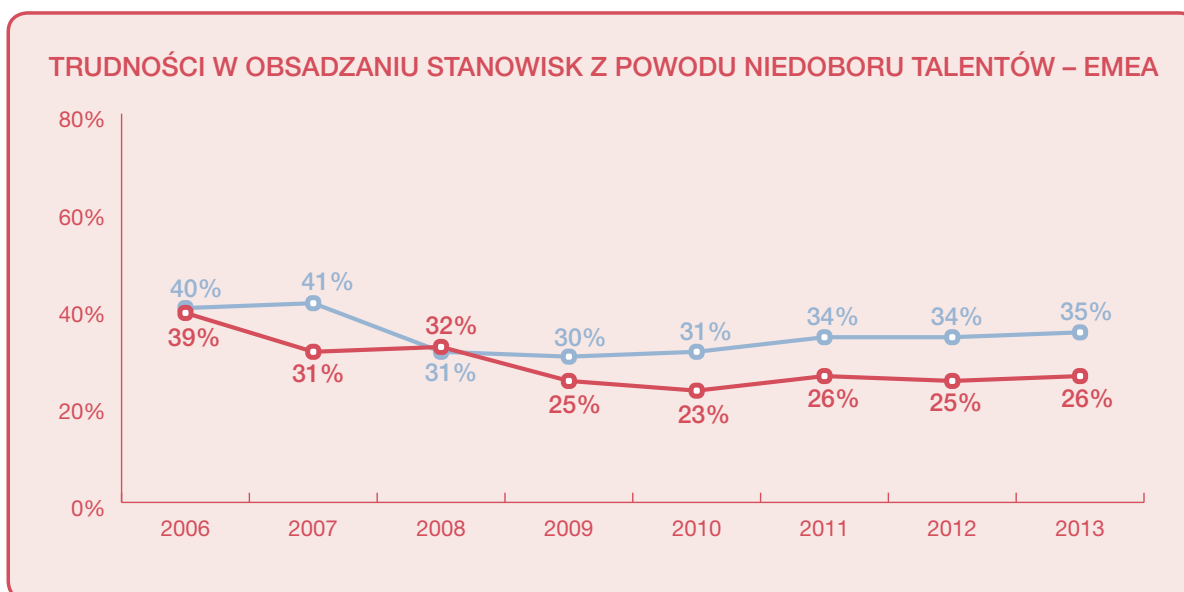
RYC. 12

REGION EMEA (EUROPA, BLISKI WSCHÓD I AFRYKA)

PROBLEMY REKRUTACYJNE PRACODAWCÓW W ZWIĄZKU Z NIEDOBOREM TALENTÓW

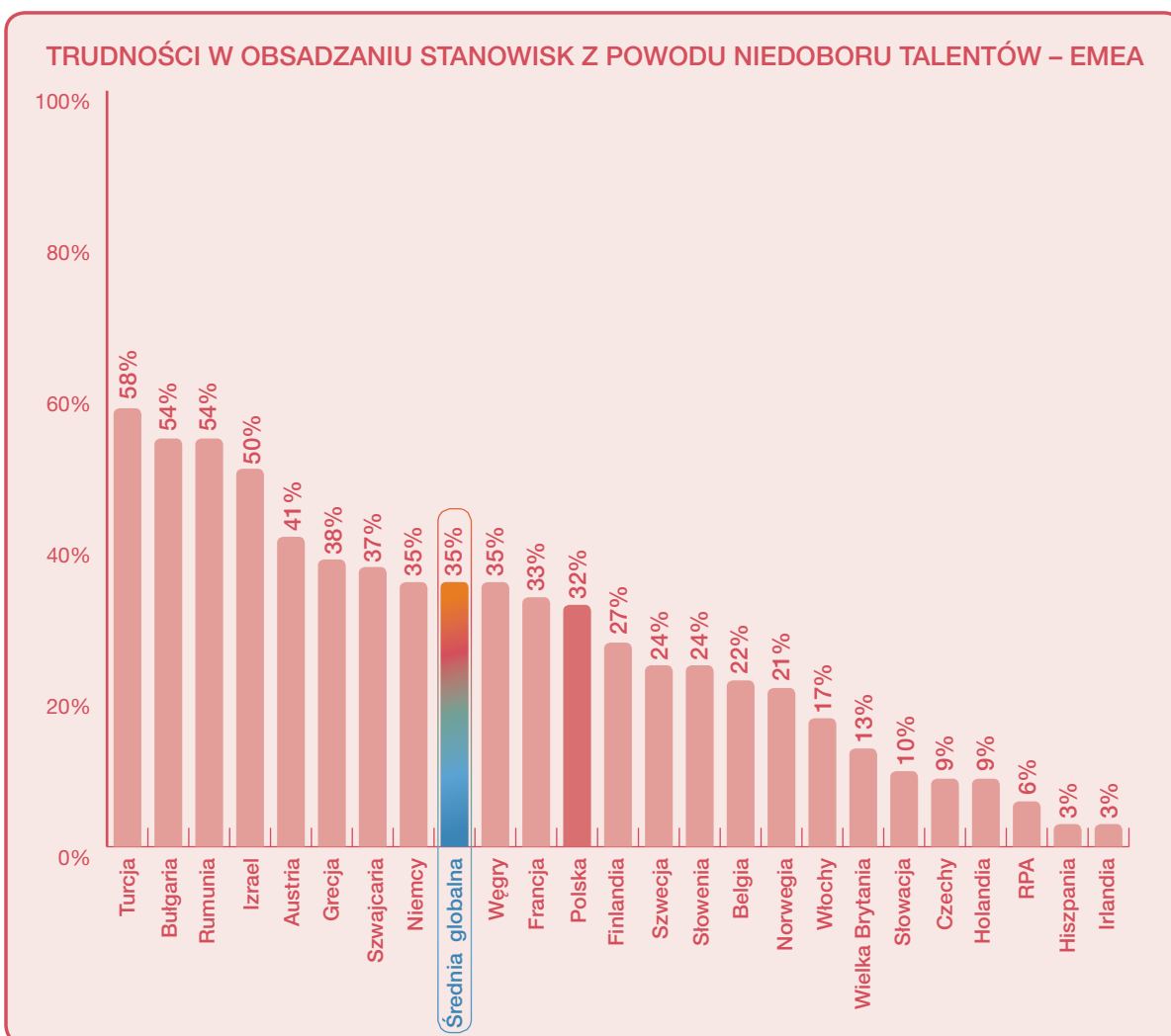
W tegorocznej edycji badania „Niedobór talentów” wzięło udział ponad 20 tysięcy pracodawców z 24 krajów regionu EMEA. W większości przypadków problem braku odpowiednich kandydatów jest tu mniej dotkliwy niż w regionie Azja-Pacyfik i obu Amerykach. Nie jest to niespodzianką, jeśli weźmie się pod uwagę obecną nieciekawą sytuację gospodarczą, która panuje w większości krajów europejskich. Wyniki badania pozwalają jednak zidentyfikować kilka państw, w których niedobór talentów jest szczególnie uciążliwy, m. in. Turcję, Bułgarię czy Rumunię.

W 2013 roku ponad jedna czwarta pracodawców (26%) regionu EMEA zadeklarowała trudności z obsadzaniem stanowisk. To wzrost o jeden punkt procentowy względem poprzedniej edycji badania, lecz taki wynik jest wciąż lepszy niż w latach poprzedzających kryzys gospodarczy. Należy jednak zauważyć, że skala problemu jest bardzo różna w poszczególnych państwach. Niedobór talentów pozostaje dużym wyzwaniem dla firm w Turcji (58%), Bułgarii i Rumunii (54% w obu) a także w Izraelu (50%). (Ryc. 14)



RYC. 13

Jeśli spojrzeć na globalną listę 42 krajów, które wzięły udział w badaniu ManpowerGroup, państwa regionu EMEA zajmują ostatnie 13 miejsc pod względem odsetka pracodawców mających trudności rekrutacyjne. Niedobór talentów jest najmniejszym problemem dla pracodawców w Hiszpanii i Irlandii (3% w obu). Ma też niewielkie znaczenie dla firm w RPA (6%), Czechach i Holandii (9% w obu).



RYC. 14

W porównaniu do wyników z 2012 roku, trudne do obsadzenia stanowiska stanowią większą niedogodność na kilku rynkach pracy regionu EMEA. W Turcji odsetek firm, które zadeklarowały trudności w znajdowaniu odpowiednich ludzi, wzrósł o 17 a w Izraelu o 14 punktów procentowych. Pomimo ogólnie słabej gospodarki, podobny 14-procentowy wzrost odnotowano również w Grecji. O 10 punktów procentowych wzrosła liczba pracodawców deklarujących problemy z pozyskaniem pracowników w Rumunii i Szwajcarii. Z drugiej strony wynik Szwecji poprawił się o 12 punktów procentowych, a 7-procentowa poprawa nastąpiła w Niemczech i na Słowacji.

Z POZYSKANIEM PRACOWNIKÓW O JAKICH KWALIFIKACJACH PRACODAWCY MAJĄ NAJWIĘKSZE KŁOPOTY?

Pracodawcy regionu EMEA mają największe trudności z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników fizycznych.

Wykwalifikowani pracownicy fizyczni to wciąż największe wyzwanie rekrutacyjne dla firm w regionie EMEA. Ta kategoria znajduje się na szczycie listy dla całego regionu nieprzerwanie od 2007 roku oraz na pierwszym miejscu list dla 15 z 24 krajów regionu. Podobnie jak w 2012 roku, kolejni na liście są inżynierowie i przedstawiciele handlowi. (Ryc. 15)

10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBOREM TALENTÓW – EMEA

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

RYC. 15

Pracodawcy tego regionu zgłaszają również, że coraz trudniej obsadzić jest stanowiska kierownicze – kategoria ta skoczyła z dziesiątego na czwarte miejsce. W efekcie technicy i kierowcy spadli o jedną pozycję, odpowiednio na piątą i szóstą. Pozostałe pozycje na liście zajmują pracownicy księgowości i finansów, pracownicy sekretariatu, asystenci dyrektora, asystenci ds. administracji, niewykwalifikowani pracownicy fizyczni i pracownicy działów IT.

Z CZEGO WYNIKAJĄ TRUDNOŚCI Z OBSADZANIEM STANOWISK?

Niedobór kandydatów z odpowiednimi umiejętnościami technicznymi oraz zwykły brak kandydatów to dwie kluczowe przyczyny niedoboru talentów w regionie EMEA. Te wyzwania stały się w tym roku bardziej powszechne.

Ankietowanemu zostali poproszeni o wskazanie powodów trudności w obsadzaniu kluczowych stanowisk w ich firmach. W regionie EMEA najczęstszą odpowiedzią był brak kandydatów z wymaganymi umiejętnościami technicznymi – wybrało ją 36% badanych w porównaniu z 34% w zeszłym roku. Prawie jedna piąta (19%) jako konkretny powód wskazała brak istotnych kwalifikacji zawodowych (wzrost z 17% w zeszłym roku). Podobnie jak w poprzedniej edycji badania, 15% pracodawców zwraca uwagę na brak odpowiedniego doświadczenia wśród wykwalifikowanych pracowników fizycznych. (Ryc. 16)

Już siódmy rok z rzędu najwięcej trudności pracodawcom regionu EMEA sprawia pozyskiwanie wykwalifikowanych pracowników fizycznych



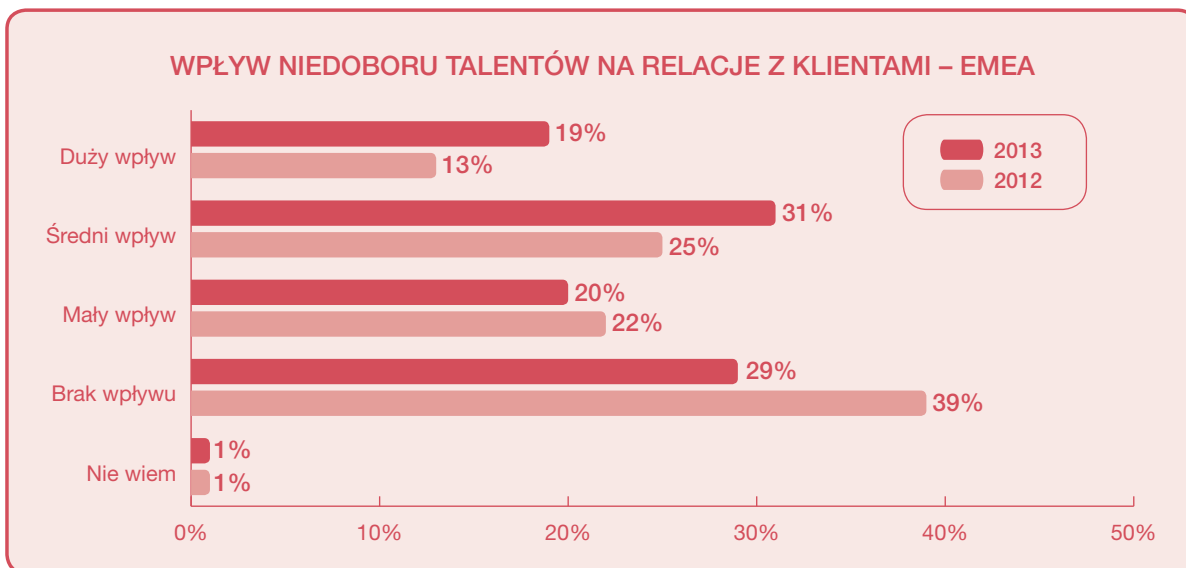
RYC. 16

Jeden na trzech pracodawców (33%) deklaruje, że nie może znaleźć kandydatów o poszukiwanych kompetencjach. W ujęciu rocznym odsetek ten wzrósł o 3 punkty procentowe. Prawie trzech na dziesięciu badanych (29%) uważa, że kandydatom brakuje doświadczenia, co stanowi wzrost o 5 punktów procentowych w porównaniu do 2012 roku. Brak kompetencji miękkich u kandydatów również jest w tym roku zgłaszany częściej – deklaruje go 15% firm, w porównaniu do 11% w poprzedniej edycji badania. Najczęstszymi niedoborami w kompetencjach miękkich są brak zaangażowania i motywacji (5%) oraz brak profesjonalizmu (4%), pracodawcy wymieniali tu nieodpowiedni strój kandydatów i brak punktualności.

JAKI WPŁYW NIEDOBÓR TALENTÓW MA NA MOŻLIWOŚĆ ŚWIADCZENIA USŁUG KLIENTOM?

Połowa pracodawców regionu EMEA uważa, że ich problemy z niedoborem talentów mają średni lub duży wpływ na możliwość świadczenia usług klientom.

Prawie jedna na pięć firm (19%) w regionie EMEA, które mają trudności w obsadzaniu stanowisk, uważa, że ma to duży wpływ jakoś świadczonych usług. Kolejne 31% określiło wpływ jako średni, a 20% jako mały. Patrząc na cały region, 29% badanych stwierdziło, że nawet jeśli występują problemy z niektórymi stanowiskami, ogólnie nie wpływa to jeszcze na możliwości obsługi klienta. (Ryc. 17)



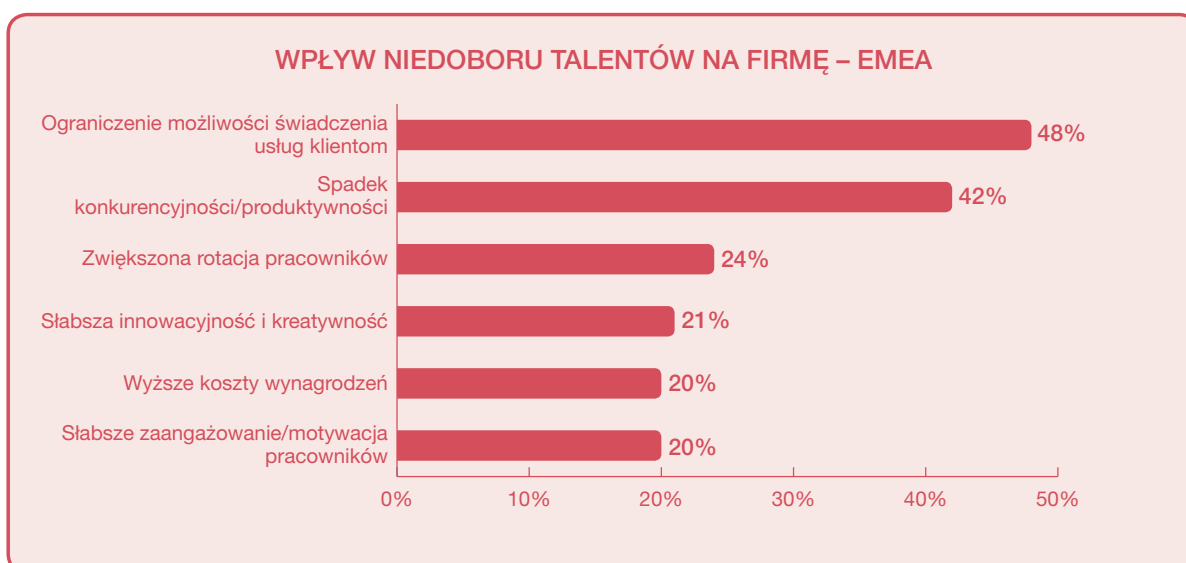
RYC. 17

Negatywny wpływ niedoboru talentów na relacje z klientami jest najbardziej wyraźny w RPA (72%) i Rumunii (69%), gdzie większość pracodawców określa go jako duży lub średni. Na drugim końcu skali, z wynikami znacznie poniżej średniej, są Słowacja (29%), Austria (35%) i Niemcy (36%).

JAK NIEDOBÓR TALENTÓW PRZEKŁADA SIĘ NA OGÓLNE DZIAŁANIE FIRMY?

Zdaniem pracodawców regionu EMEA głównym efektem niedoboru talentów jest ograniczona możliwość świadczenia usług klientom.

Wśród firm regionu EMEA, które deklarują trudności rekrutacyjne, prawie połowa (48%) uważa, że problem wpływa na jakość świadczenia usług. Ponadto czterech na dziesięciu pracodawców (42%) jest zdania, że efektem jest pogorszenie konkurencyjności i produktywności. Prawie jedna czwarta ankietowanych (24%) stwierdziła, że głównym skutkiem niedoboru jest zwiększona rotacja pracowników, a co piąta firma (21%) zwraca uwagę na ograniczoną innowacyjność i kreatywność. U jednego na pięciu pracodawców brak odpowiednich kandydatów skutkuje również wyższymi kosztami wynagrodzeń i pogorszeniem motywacji pracowników. (Ryc. 18)



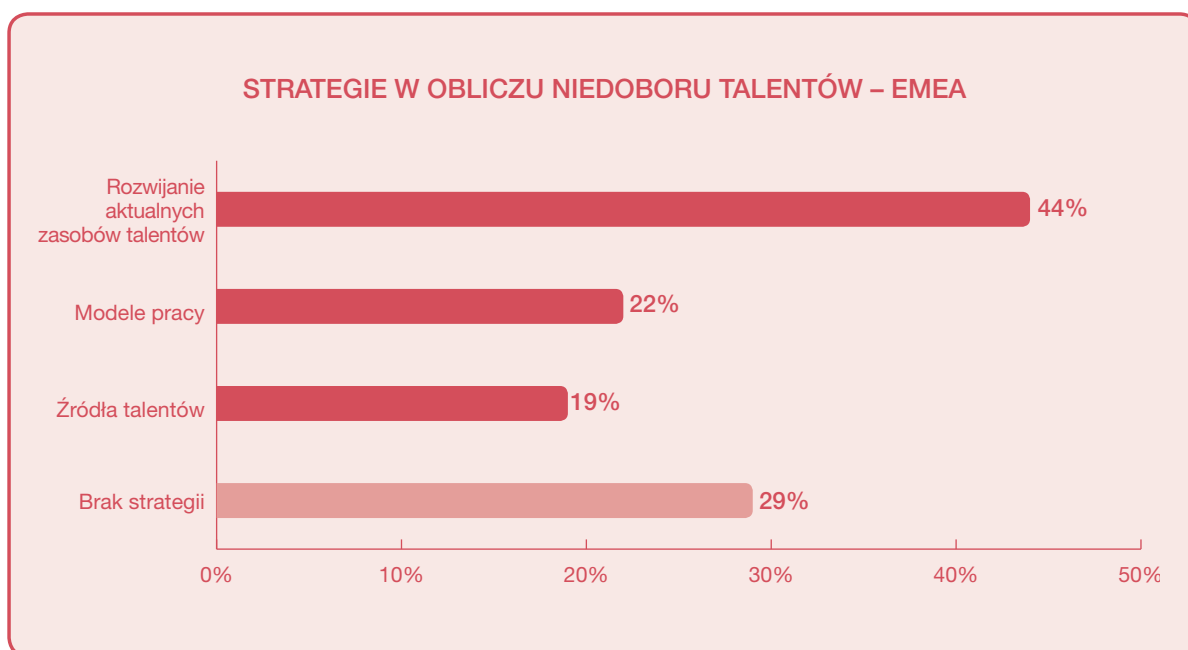
RYC. 18

W 18 z 24 krajach regionu EMEA większość pracodawców za główny skutek niedoboru talentów uznało ograniczoną możliwość obsługiwanie klientów. W pięciu państwach (Czechy, Finlandia, Niemcy, Rumunia i Słowenia) niedobór wpływa w największym stopniu na konkurencyjność i produktywność. W Polsce największym wyzwaniem przedsiębiorców jest zwiększona rotacja pracowników.

JAKIE STRATEGIE STOSUJĄ PRACODAWCY, ABY UPORĄĆ SIĘ Z NIEDOBOREM TALENTÓW?

Przedsiębiorstwa regionu EMEA korzystają z różnych strategii, aby uporać się z problemem z pozyskiwaniem odpowiednich kandydatów. Najczęstszą jest rozwój i szkolenie obecnych pracowników, jednak prawie trzech na dziesięciu nie podejmuje żadnych działań.

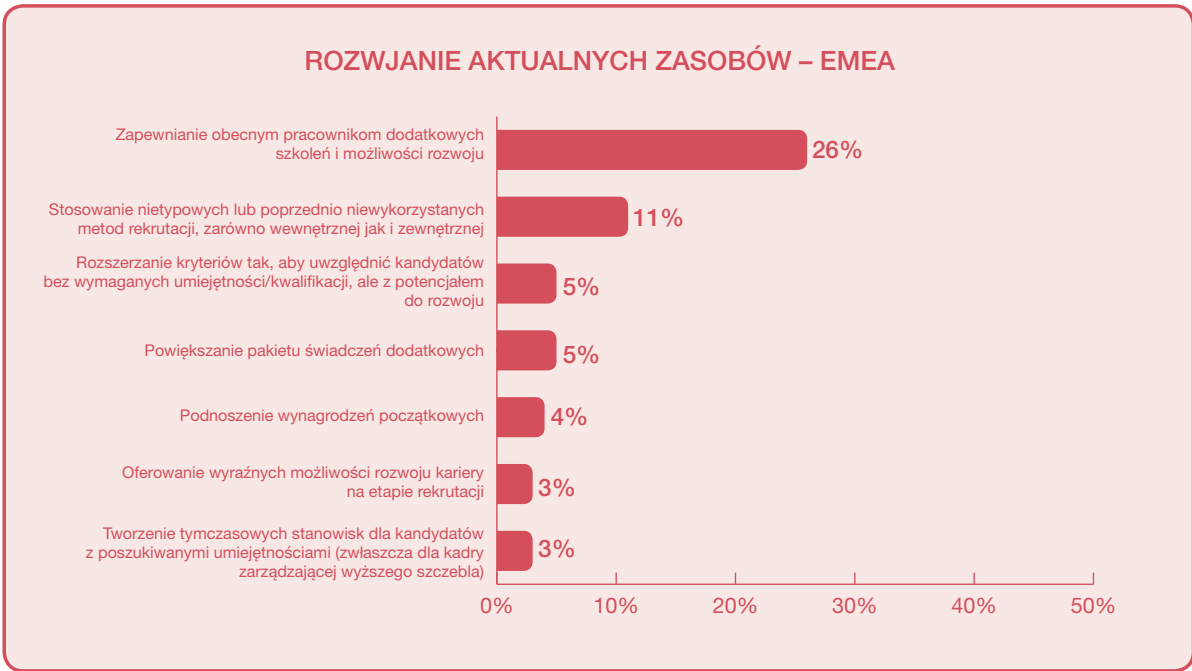
W przypadku 44% firm, które borykają się z problemem niedoboru odpowiednich kwalifikacji, rozwiązaniem jest rozwijanie aktualnych zasobów talentów. Z kolei 22% szuka rozwiązania w modyfikacji modeli pracy, a 19% w nowych źródłach talentów. Co ważne, w regionie EMEA odnotowano największy (29%) odsetek pracodawców, którzy zgłaszają trudności rekrutacyjne, lecz nie obrali żadnej strategii, aby stawić im czoła. (Ryc. 19)



RYC. 19

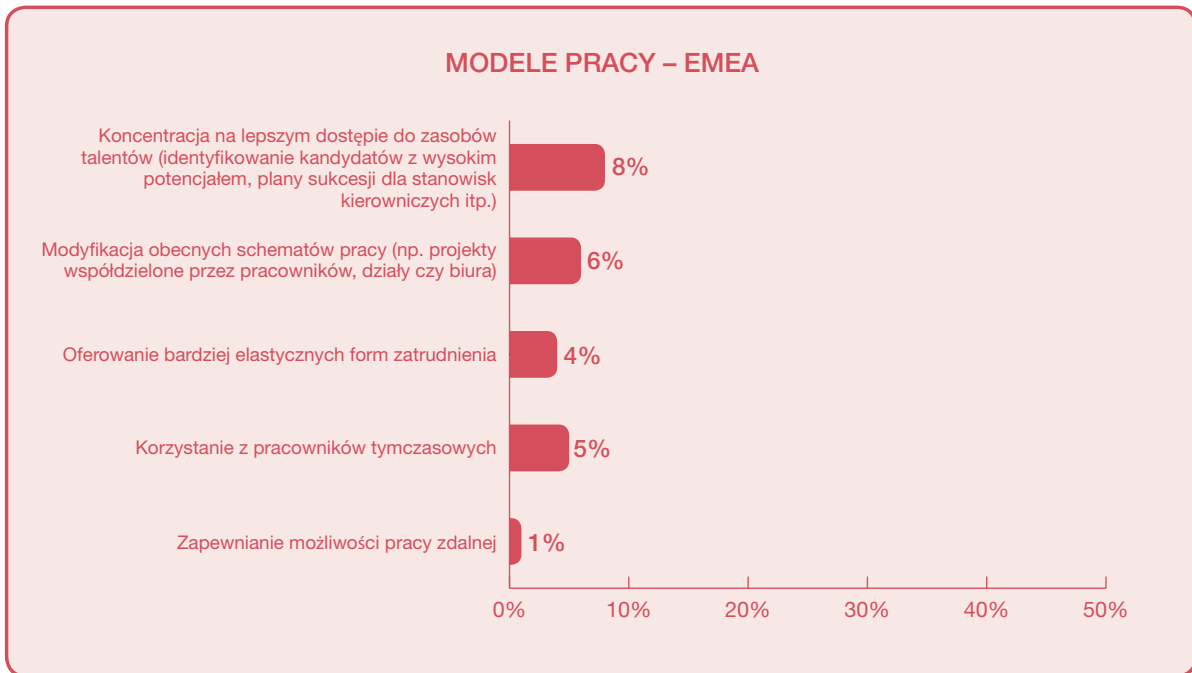
W 18 z 24 krajach regionu EMEA niedobór talentów ogranicza firmom możliwość świadczenia usług klientom

Jeśli chodzi o przedsiębiorstwa, które decydują się postawić na aktualne zasoby, najczęstszą strategią jest szkolenie i rozwój pracowników (26%). Innym rozwiązaniem, wybieranym przez 11% badanych, jest wykorzystywanie nowych metod rekrutacyjnych. 5% pracodawców poszerza kryteria naboru, aby uwzględnić kandydatów bez wymaganych kwalifikacji, ale z potencjałem do rozwoju, taki sam odsetek firm wskazał na wzbogacanie pakietu świadczeń dodatkowych, a kolejne 4% decyduje się zwiększać wynagrodzenia początkowe. (Ryc. 20)



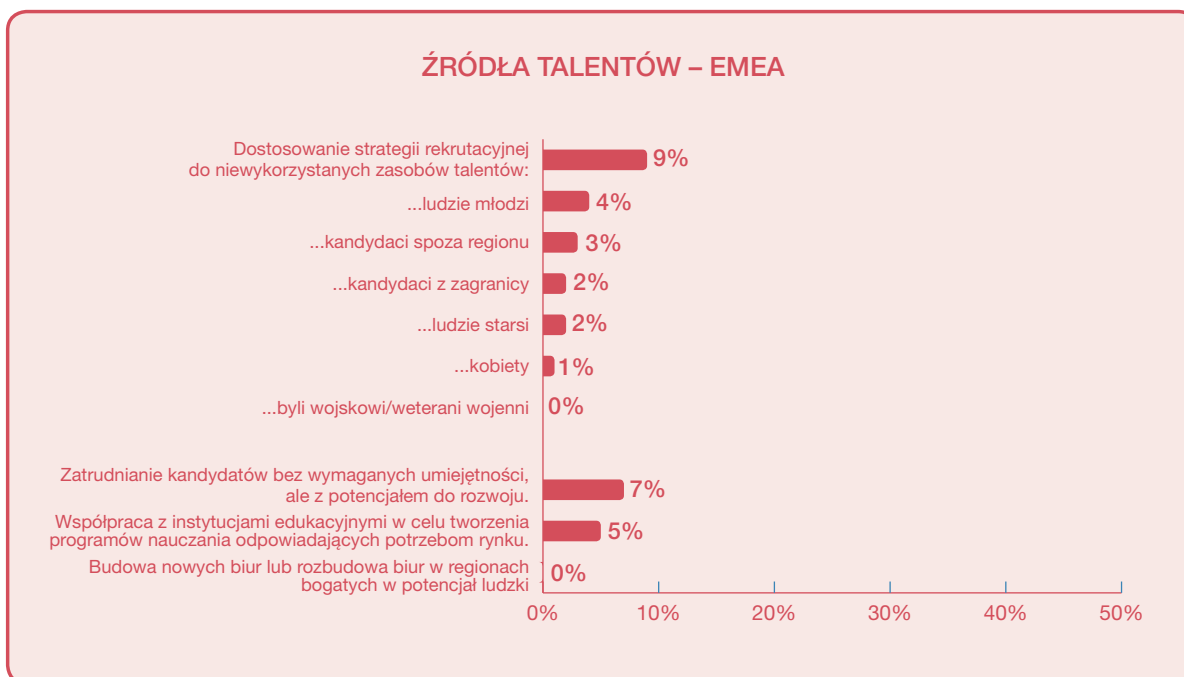
RYC. 20

Jeśli chodzi o strategie przeciwdziałania niedoborowi talentów nakierowane na modele pracy, najczęstszą z nich jest zapewnianie firmom stałego dopływu kandydatów, np. poprzez identyfikację ludzi z dużym potencjałem i opracowywanie planów sukcesji (8%). Pracodawcy decydują się też na modyfikację obecnych procesów, na przykład korzystając z współdzielonych projektów (6%) lub z pracowników tymczasowych (5%). (Ryc. 21)



RYC. 21

Firmy, które skupiają się na źródłach talentów, najczęściej decydują się na rekrutację w niewykorzystanych wcześniej grupach demograficznych (9%). W regionie EMEA najpopularniejszą z nich są ludzie młodzi (4%) oraz kandydaci spoza regionu (3%). Inne strategie w tej kategorii to zatrudnianie osób bez wymaganych umiejętności, ale z potencjałem do rozwoju (7%), oraz współpraca z instytucjami edukacyjnymi w celu tworzenia programów nauczania odpowiadających potrzebom rynku (5%). (Ryc. 22)



RYC. 22

POLSKA

TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK

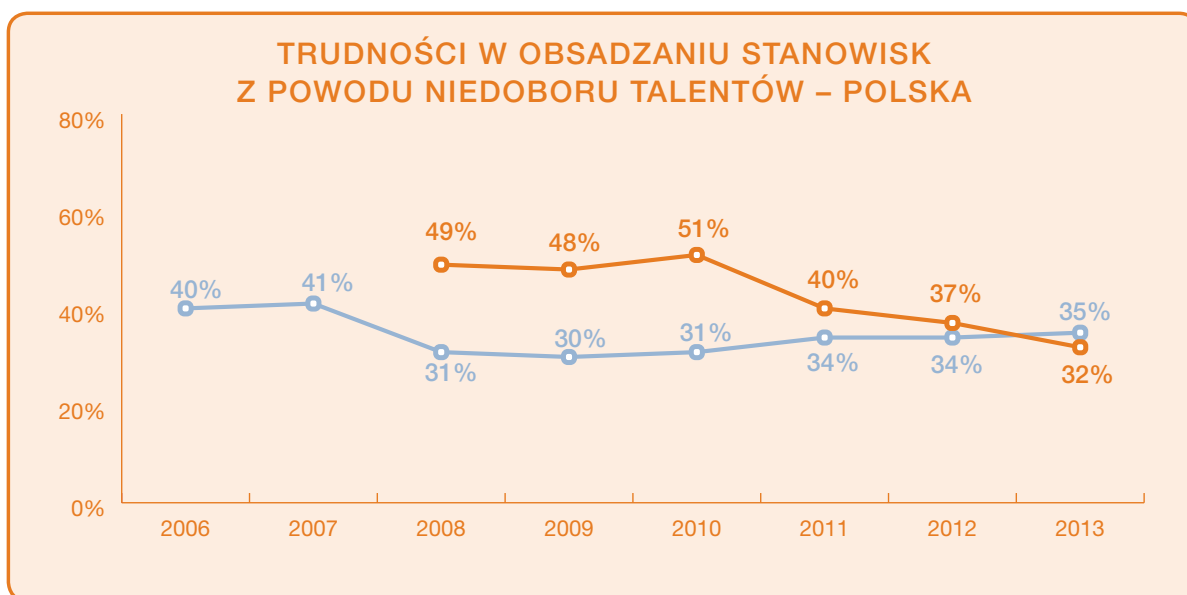
Wśród przebadanych 750 pracodawców w Polsce jeden na trzech (32%) zgłasza, że nie może znaleźć pracowników posiadających kompetencje niezbędne na danym stanowisku. Odsetek ten jest niższy niż w poprzednich latach, niemniej nadal wskazuje na istotny problem na polskim rynku pracy. Wynik dla Polski jest bardzo zbliżony do średniej globalnej, która wynosi 35%. Po raz pierwszy w historii badania odsetek pracodawców w Polsce jest niższy niż wynik globalny, jednak wyższy od średniej dla regionu EMEA, która wynosi 26%.

TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK

W 2013 roku na pierwsze miejsce listy najtrudniejszych do obsadzenia zawodów w Polsce powrócili wykwalifikowani pracownicy fizyczni. Ta grupa, w ciągu sześciu lat trwania badania tylko raz spadła na drugą pozycję. Potwierdza to stale istniejący problem firm ze znalezieniem pracowników fizycznych z odpowiednimi kwalifikacjami. Drugą pozycję zajmują w tym roku inżynierowie, którzy rok wcześniej byli na czele listy. Wyniki badania w ostatnich sześciu latach wskazują na stały i rosnący problem polskich firm z pozyskiwaniem kandydatów z tym wykształceniem. Trzecie miejsce na liście

zajmują po raz kolejny technicy. Na czwartej i piątej pozycji plasują się przedstawiciele handlowi i kierowcy. Zawody te zamieniły się miejscami w porównaniu do ubiegłorocznych wyników. W ten sposób zamyka się pierwsza piątka najtrudniejszych do pozyskania kwalifikacji na rynku polskim. Wszystkie zawody znajdowały się również w pierwszej piątce w 2012 roku.

Po dwóch latach na listę wrócili członkowie zarządu i kadra najwyższego szczebla – pozycja szósta a także niewykwalifikowani pracownicy fizyczni – pozycja dziewiąta. Na miejscu siódmym mamy kucharzy i szefów kuchni a na ósmym pracowników działów IT. Dziesiątkę najbardziej poszukiwanych kwalifikacji zamykają projektanci, którzy po raz pierwszy znaleźli się w zestawieniu.



RYC. 23

**10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBOREM TALENTÓW
– POLSKA**

- 1 | Wykwalifikowani pracownicy fizyczni
- 2 | Inżynierowie
- 3 | Technicy
- 4 | Przedstawiciele handlowi
- 5 | Kierowcy
- 6 | Członkowie zarządu/ kadra najwyższego szczebla
- 7 | Szefowie kuchni/ kucharze
- 8 | Pracownicy działów IT
- 9 | Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
- 10 | Projektanci

RYC. 24

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



* Nie znaleźli się wśród 10 zawodów najczęściej podawanych przez pracodawców

RYC. 25



PYTANIA, NA KTÓRE ODPOWIADALI ANKIETOWANI:

- *W jakim stopniu brak pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach utrudnia Państwu obsadzanie stanowisk?*
- *Z jakim stanowiskiem mają Państwo najwięcej problemów ze względu na brak dostępnych kandydatów?*
- *Jak duże przełożenie ma niedobór odpowiednich kandydatów na Państwa zdolność świadczenia usług klientom?*
- *W jaki sposób niedobór odpowiednich kandydatów wpływa na funkcjonowanie Państwa firmy?*
- *Dlaczego mają Państwo trudności z obsadzeniem konkretnych stanowisk?*
- *Jaką strategię objęła Państwa firma w celu przeciwdziałania problemowi niedoboru talentów?*

MANPOWERGROUP UL. NOWOGRODZKA 68, 02-014 WARSZAWA

TEL.: (+48) 22 50 40 715, E-MAIL: MANPOWERGROUP@PL.MANPOWERGROUP.COM

WWW.MANPOWERGROUP.PL

© 2013 MANPOWERGROUP. ALL RIGHTS RESERVED.



ManpowerGroup™