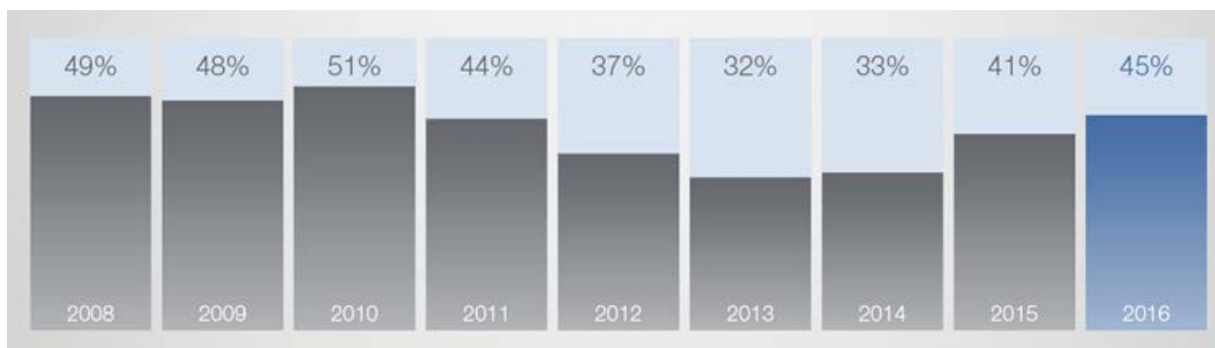


Rozgryźć niedobór talentów

45% pracodawców w Polsce deklaruje trudności w pozyskaniu pracowników. To najwyższy wynik od ostatnich 6 lat. W zestawieniu globalnym, obejmującym 43 państwa na całym świecie, nasz kraj znalazł się w pierwszej połowie, prześcigając jednocześnie średnią globalną. Na szczycie grup zawodowych obarczonych największym niedoborem talentów uplasowali się wykwalifikowani pracownicy fizyczni, inżynierowie oraz kierowcy. To jednak nie koniec zestawienia.

Warszawa, 7 grudnia 2016 r. – Ogólnoświatowy niedobór talentów pogłębia się i przekształca w długofalowy kryzys. Jak pokazują wyniki opublikowanego przez firmę doradztwa personalnego ManpowerGroup raportu „Niedobór talentów”, **problemy w znalezieniu poszukiwanych kandydatów zgłasza blisko połowa, bo 45%, pracodawców w Polsce**. Skala zjawiska osiągnęła najwyższy od ostatnich 6 lat poziom, prześcigając również odsetek globalny, który wynosi 40%. Wynik dla naszego kraju jest też wyższy niż te odnotowane dla regionu EMEA, dla którego uzyskano notę 36%, czy też regionu Ameryki Południowej i Północnej, gdzie na zmaganie się z problemem wskazało 42% przedsiębiorców.



Rys. 1. Narastanie zjawiska niedoboru talentów w Polsce. Źródło: Raport „Niedobór talentów” ManpowerGroup.

– *Pierwszym krokiem, pozwalającym uporać się z niedoborem talentów, jest dopasowanie właściwej strategii rekrutacyjnej do strategii biznesowej firmy, - komentuje Iwona Janas, Dyrektor Generalna ManpowerGroup w Polsce. - Stare sposoby rekrutacji i zarządzania pracownikami nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Nadszedł więc czas by sięgnąć po nowe metody. Wpływa to na wzrost znaczenia działów HR, których rola powinna być kluczowa w budowaniu strategii całej organizacji. Dostęp do potrzebnych kwalifikacji na każdym etapie rozwoju przedsiębiorstwa zagwarantuje tylko dobrze dopasowana długofalowa polityka personalna. Pracodawcy powinni więc pozycjonować swoje firmy jako docelowe miejsce dla kandydatów. Dbać o ich rozwój oraz kulturę nauki w organizacji. Inwestycje w pracowników zaowocują utrzymaniem tempa rozwoju i elastyczności niezbędnych do osiągnięcia sukcesu firmy, - dodaje Iwona Janas.*

Niezmienne od kilku kolejnych lat, grupą zawodową, której przedstawicieli znaleźć jest najtrudniej są wykwalifikowani pracownicy fizyczni. Do puli tej należą m.in. mechanicy, elektrycy, spawacze, monterzy, operatorzy wózków widłowych, murarze, drukarze, stolarze czy tokarze. Na drugim miejscu znaleźli się kierowcy, a zaraz za nimi inżynierowie, którzy zamykają pierwszą trójkę. Na kolejnym miejscu uplasowali się operatorzy produkcji/ maszyn. Zestawienie pokazuje też, że nie w każdej sytuacji kompetencje są najważniejszym czynnikiem poszukiwań. Liczy się również zaangażowanie i chęć do pracy, czego dowodem jest pozycja piąta i umieszczeni na niej niewykwalifikowani pracownicy fizyczni. O pracowników ciężko również na stanowiskach techników z różnych obszarów, a także personelu rozwijającego się ciągle sektora restauracje i hotele, zajmujących odpowiednio miejsca szóste i siódme. Otoczeni stereotypem najtrudniejszych do znalezienia, pracownicy działów IT znaleźli się dopiero na ósmej pozycji. Natomiast przedostatnie miejsce zajęli lekarze i personel medyczny. Dziesiątkę grup zawodowych obarczonych największym niedoborem talentów zamykają kierownicy działów handlowych. Utrzymanie się popytu na tych pracowników jest też potwierdzeniem tego, że rynek staje się coraz bardziej konkurencyjny, a o przewadze decydują nie tylko produkty, ale też potencjał sprzedażowy firm.



Rys. 2. 10 grup zawodowych objętych największym deficytem w Polsce. Źródło: Raport „Niedobór talentów” ManpowerGroup.

W badaniu ManpowerGroup zapytano również menedżerów HR na całym świecie o **strategie podejmowane w obliczu niedoboru talentów**. Blisko połowa firm w Polsce (33%) i ponad jedna trzecia organizacji w ujęciu globalnym (53%) próbuje uporać się z problemem wdrażając nowe praktyki HR, takie jak dodatkowe szkolenia i możliwości rozwoju dla obecnych pracowników. Pracodawcy w naszym kraju chętniej podwyższają też stawki wynagrodzeń (23%) i sięgają po wsparcie w wyspecjalizowanych firm doradztwa personalnego (20%). Poszukują również nowych, sposobów rekrutacji (14%). Korzystają też z nowych metod docierania do kandydatów oraz rozszerzają kryteria rekrutacji, aby uwzględnić osoby, którym brakuje niektórych wymaganych umiejętności lub kwalifikacji, ale posiadają potencjał do ich zdobycia (11%).



Rys. 4. Działania zapobiegawcze, jakie są podejmowane przez Pracodawców w Polsce i na świecie. Źródło: Raport „Niedobór talentów” ManpowerGroup.

W ujęciu globalnym, problem niedoboru talentów okazał się być najbardziej odczuwany przez pracodawców w Japonii (86%), gdzie sytuację dodatkowo pogarsza starzenie się społeczeństwa a także niska stopa bezrobocia. Z tych powodów kraj ten od wielu lat utrzymuje się na szczycie zestawienia ManpowerGroup. Kolejne pozycje zajmują: Tajwan (73%), Rumunia (72%), Hongkong (68%), Turcja (66%), Bułgaria (62%), Argentyna, Grecja (59% dla obu), Węgry (57%) i Izrael (56%). **Polska (45%) plasuje się na 18. pozycji spośród 43 badanych krajów.**



W badaniu ManpowerGroup **respondenci wskazywali również przyczyny niedoboru talentów**. Ważne znaczenie, dla wszystkich ankietowanych, mają czynniki środowiskowe i organizacyjne. Aż co trzeci badany wskazał w tym obszarze na brak dostępnych kandydatów (36%). Istotnym wyzwaniem okazał się być też brak kompetencji twardych, czyli umiejętności technicznych (19%), a następnie brak doświadczenia (16%). Co ciekawe, na zbyt wysokie oczekiwania finansowe wskazało jedynie 13% badanych. 5%, jako powód problemów w pozyskaniu pracowników, podało też zbyt duże oczekiwania względem benefitów pozapłacowych.

W 11. edycji badania ManpowerGroup „Niedobór talentów” wzięło udział ponad 42 000 respondentów z 43 krajów, w tym reprezentatywna grupa 750 z Polski. Ankietowani to osoby odpowiedzialne za politykę personalną w małych, średnich i dużych firmach. Celem prowadzonego przez ManpowerGroup corocznego badania przedsiębiorców „Niedobór talentów” jest określenie ich trudności w pozyskiwaniu pracowników a także sprawdzenie które zawody, i dlaczego, jest najtrudniej obsadzić.

Rys. 3. Przyczyny niedoboru talentów wskazywane przez Pracodawców w Polsce i na świecie. Źródło: Raport „Niedobór talentów” ManpowerGroup.

###

O badaniu Niedobór Talentów 2016 - Na zlecenie ManpowerGroup firma Infocorp Ltd. Przeprowadziła 42 341 wywiadów telefonicznych w 43 krajach, w tym 752 w Polsce, z osobami odpowiedzialnymi z politykę HR w małych, średnich i dużych firmach prywatnych i instytucjach państwowych. Badanie przeprowadzono w III kwartale 2016 r. Margines błędu dla Polski to +/- 3,6%. Wyniki podstawowej części badania – dot. odczuwania niedoboru talentów oraz najtrudniejszych do obsadzenia stanowisk – prezentowane są w podziale na poszczególne kraje. Natomiast odpowiedzi na dodatkowe pytania – przyczyny, konsekwencje i strategię wobec niedoboru talentów – w raporcie dla Polski ujęte są globalnie oraz dla Polski. Badanie prezentuje 10 zawodów, które pracodawcy wskazali jako najtrudniejsze do obsadzenia. Pozostałe stanowiska, które pojawiły się w wywiadach, nie były wymieniane na tyle często, by zakwalifikować je do listy 10 przedstawianych grup zawodowych. Więcej informacji na temat badania „Niedobór talentów” i pozostałych, obserwowanych przez ManpowerGroup trendów rynku pracy dostępne jest na stronie www.manpowergroup.pl w zakładce Raporty Rynku Pracy.

ManpowerGroup w Polsce - ManpowerGroup, światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, od 2001 r. wspiera firmy i kandydatów w Polsce. Organizacja posiada blisko 70 agencji i jest obecna w 44 miastach w całym kraju. ManpowerGroup oferuje unikalne rozwiązania dla firm i kandydatów poprzez: ManpowerGroup™ Solutions, Manpower® i Experis™. Usługi w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement. Na świecie ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) jest znany od blisko 70 lat, posiada sieć biur w ponad 80 krajach. Jako ekspert w swojej branży codziennie łączymy ponad 600 000 pracowników z pracodawcami z różnych specjalizacji i sektorów gospodarki. Każdego roku odpowiada na potrzeby ponad 400 000 klientów. W 2016 r. po raz szósty z rzędu ManpowerGroup został uznany za jedną z najbardziej etycznych firm na świecie. Więcej o ManpowerGroup w Polsce na stronie www.manpowergroup.pl.

Obserwuj ManpowerGroup na:

