

REWOLUCJA UMIEJĘTNOŚCI

RESTART POD ZNAKIEM TRZECH P: *PRZEDŁUŻ, PRZEKWALIFIKUJ, PRZEORGANIZUJ*

Wpływ Covid-19 na rozwój cyfryzacji i kompetencji:
Przed pracownikami nowa przyszłość

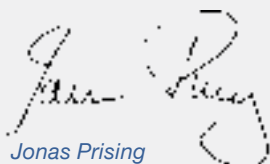


Szybka i intensywna transformacja rynku pracy, do jakiej doszło w 2020 roku, rozpoczęła się od kryzysu w sektorze zdrowia, który miał ogromny wpływ zarówno na gospodarkę, jak i społeczeństwo. Z dnia na dzień zamrożone zostały branże takie jak hotelarstwo, gastronomia, turystyka, a nawet niektóre obszary produkcji. Z kolei w sektorze technologicznym, służbie zdrowia, logistyce i przemyśle spożywczym odnotowano natychmiastowe i trwałe zapotrzebowanie na nowych pracowników. Firmy dokonały cyfryzacji swoich procesów w niewyobrażalnie szybkim tempie i na niespotykaną dotąd skalę, a mieszkańcy globu stanęli w obliczu znaczących zmian zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym.

Spodziewane tendencje rozwojowe rynku pracy znacząco przyspieszyły, a kryzys okazał się siłą napędową dla wzmożonego postępu i przemian w społeczeństwie. Transformacja cyfrowa zachodzi obecnie w bezprecedensowym dotąd tempie – jej rezultatem są nowe miejsca pracy oraz innowacyjne rozwiązania, pomagające ludziom podnieść poziom życia. Przełomowe technologie napędzają programy masowych szczepień, inicjują zmiany w zatrudnieniu oraz zwiększają elastyczność pracowników, którzy mogą pracować z dowolnego miejsca na świecie.

Po roku obserwujemy pojawienie się dwutorowego, K-kształtnego trendu zwykłego. Niektóre branże i jednostki wracają do stanu sprzed kryzysu szybciej i skuteczniej – dotyczy to zarówno sektorów rozwijających się oraz tych, w których wymagane są specjalistyczne umiejętności. Pozostałym branżom i jednostkom grozi coraz bardziej zauważalny regres. Widzimy przyspieszoną polaryzację siły roboczej, gdzie na jednym biegunie są specjaliści, a na drugim osoby pozbawione pożądaných na rynku kompetencji.

Teraz, być może bardziej niż kiedykolwiek dotąd, mamy możliwość i obowiązek przewidywać, przygotowywać i wspierać. W ManpowerGroup jesteśmy w pełni oddani działaniu na rzecz partnerstwa ze wszystkimi interesariuszami – naszymi pracownikami, kandydatami, partnerami, klientami oraz społecznościami, w których działamy – aby pracować nad wspólnym rozwiązaniem problemu. **Pomoc udzielona pracownikom poprzez programy pre-skillingu, upskillingu oraz reskillingu, aby zapewnić im pożądane obecnie kompetencje, pozostaje podstawowym wyzwaniem tej dekady. Dziś, w jeszcze większym stopniu niż przed pandemią, coraz istotniejsze staje się tworzenie lepszego miejsca pracy – takiego, w którym każdy może wykorzystać swój potencjał.**


Jonas Prising
CEO ManpowerGroup



Restart rewolucji umiejętności – trzy P, czyli *przedłuż, przekwalifikuj, przeorganizuj*

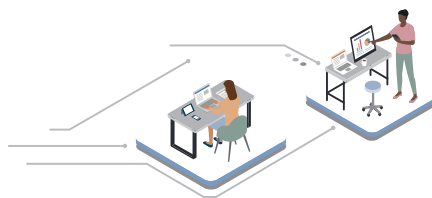
PRZYSPIESZENIE CYFRYZACJI PODCZAS GLOBALNEGO LOCKDOWNU

Tendencje, które przewidywaliśmy przed nastaniem kryzysu nabierają tempa, ale pojawiają się też nowe trendy. Niedobór talentów jest coraz bardziej dotkliwy w miarę wzrostu zapotrzebowania na konkretne umiejętności. Bardziej niż kiedykolwiek w przeszłości pracownicy cenią sobie elastyczność, możliwość wyboru oraz hybrydowy model łączący pracę zdalną z pracą w biurze. Struktury i procesy w organizacjach stają się coraz bardziej złożone, w miarę przygotowywania się do rzeczywistości, która nastanie po pandemii. Firmy koncentrują się na planowaniu zatrudnienia, wzmacnianiu łańcucha dostaw oraz jeszcze większej zwinności i skuteczniejszym zarządzaniu ryzykiem.

Transformacja cyfrowa w dalszym ciągu niesamowicie przyspiesza, więc każda firma musi być obecnie firmą zaawansowaną technologicznie oraz zapewniać klientom jak najlepsze doświadczenia opierające się na digitalizacji oraz połączeniu utalentowanego personelu i technologii. Gdy dodamy do tego konsekwencje wynikające z pandemii, możemy oczekiwać trwałej i dogłębnej transformacji rynków pracy i kadry pracowniczej.

W najnowszym badaniu zapytaliśmy ponad 26 tysięcy pracodawców z 43 rynków o następujące kwestie:

- Jak Covid-19 wpływa na ich plany dotyczące cyfryzacji i automatyzacji?
- Jakie stanowiska i branże będą najczęściej poddawane automatyzacji?
- Jak zmieniają się priorytety HR na skutek kryzysu?
- Jakie są obecne i przyszłe plany organizacji związane z programami upskillingu?

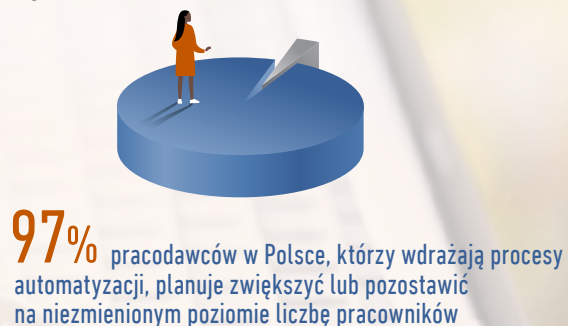


CYFRYZACJA ZMIENIA STARY ŁAD PRACY

Na skutek pandemii firmy zmieniają tempo digitalizacji i automatyzacji. Podczas gdy 35% firm na świecie i 27% w Polsce decyduje się na przyspieszenie decyzji o digitalizacji i automatyzacji procesów, tak swoje plany w wyniku pandemii wstrzymuje 17% firm globalnie i 21% w Polsce.

Jednocześnie w wyniku automatyzacji i digitalizacji procesów powstaje więcej nowych miejsc pracy, niż jest redukowanych. Wśród firm w Polsce, które wdrażają automatyzację, aż 97% chce zwiększyć liczbę etatów lub utrzymać ją na niezmienionym poziomie. Podobne plany ma 86% pracodawców w ujęciu globalnym. Na drugim biegunie jest 2% firm nad Wisłą, które prognozują, że automatyzacja i digitalizacja doprowadzą do redukcji etatów. Podobnego zdania jest 11% firm w ujęciu globalnym.

FIRMY, KTÓRE W NAJWIĘKSZYM STOPNIU POSTAWIŁY NA CYFRYZACJĘ, TWORZĄ NAJWIĘCEJ MIEJSC PRACY



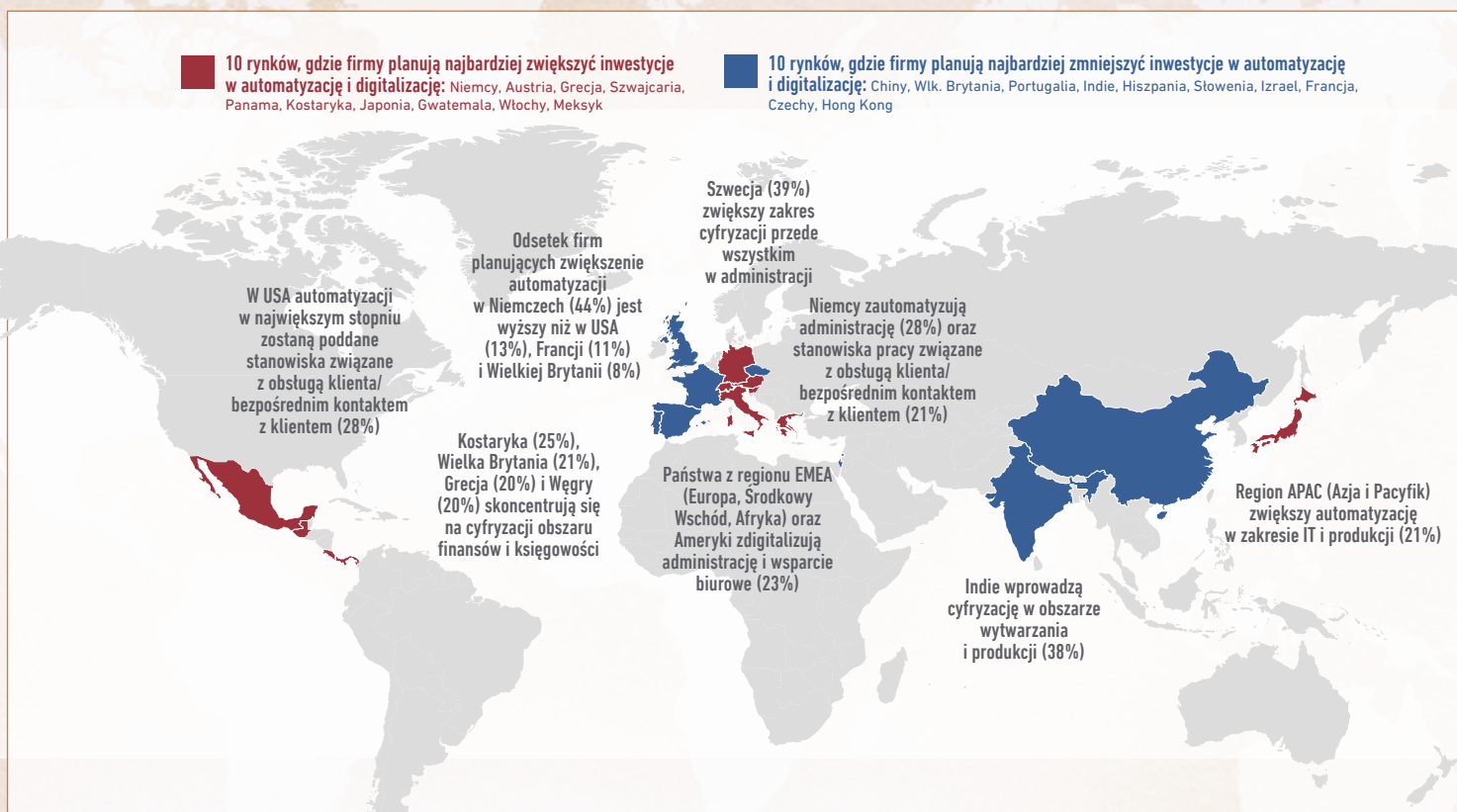
Zaawansowanie technologiczne jest dziś obowiązkiem, a wiodące organizacje, które jeszcze przed pandemią notowały szybki progres dzięki digitalizacji, obecnie cieszą się jeszcze mocniejszą pozycją¹. Firmy, które już teraz inwestują w cyfryzację, rozwój umiejętności zawodowych pracowników oraz innowacje, zdobywają przewagę na rynku, jeszcze bardziej wyróżniając się na tle konkurencji.



...PRZEGRANI STOJĄ W CIENIU ZWYCIĘZCÓW, GDY GRAJĄ WEDŁUG STARYCH ZASAD?

Co zaskakujące 45% pracodawców na świecie i 49% firm w Polsce przyznało, że pandemia nie wpłynęła na ich plany dotyczące digitalizacji i automatyzacji.

POPULARNOŚĆ DIGITALIZACJI WŚRÓD PRACODAWCÓW W POSZCZEGÓLNYCH REGIONACH



¹ „Survival of the Fittest” The Economist, 2020.

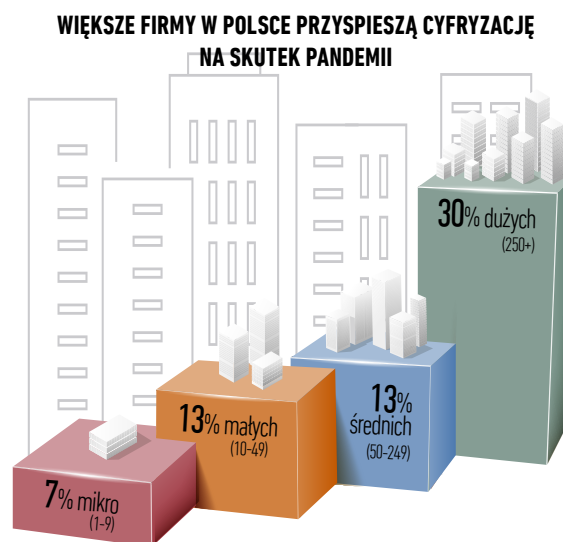
Transformacja cyfrowa zachodzi w bezprecedensowym tempie, a organizacje, które chcą się digitalizować zapewniają sobie większą elastyczność w obliczu nadchodzących zmian. Pandemia pokazała, że firmy, które stawiały na digitalizację jeszcze przed jej wybuchem, lepiej poradziły sobie z dynamiką przemian spowodowanych światowym lockdownem. Przedsiębiorstwa, które więcej inwestują w cyfryzację, umiejętności zespołów i innowacje, zdobywają większy udział w rynku. Automatyzacja i digitalizacja nie zabiorą pracy człowiekowi, ale zmieniają ją w znaczny sposób, czyniąc bardziej jakościową i wymagającą nieustannego uczenia się.

Automatyzacja i digitalizacja to nie tylko inwestycje w nowoczesne technologie. Aby móc efektywnie korzystać z ich funkcji potrzebni są ludzie, którzy będą wiedzieć, jak robić to z sukcesem dla firmy. Dlatego tak ważne jest właściwe przygotowanie kadry i w ramach projektów reskillingu oraz upskillingu pracowników wyposażenie ich w potrzebne kompetencje. Przyszłość pracy jest cyfrowa, dlatego firmy już dziś powinny zadbać o wzmocnienie w zespołach tych umiejętności, których nie będą w stanie zapewnić technologie. W raporcie Światowego Forum Ekonomicznego na liście kompetencji przyszłości, nie bez powodu znalazło się tak wiele umiejętności miękkich. Zdolność i chęć uczenia się, odporność i elastyczne reagowanie na zmiany to kompetencje, które pozwolą firmom w przyszłości odpowiadać na zmieniające się środowisko w wyniku między innymi transformacji cyfrowej. Te cechy okazały się już bardzo potrzebne przy okazji zmian wynikających z pandemii. Transformacja cyfrowa to nie tylko zakup technologii, to również transformacja umiejętności.

Iwona Janas
ManpowerGroup General Director

WIĘKSZE ORGANIZACJE AUTOMATYZUJĄ I ZATRUDNIAJĄ NAJWIĘCEJ

Jeżeli mowa o digitalizacji oraz perspektywach jawiących się przed pracownikami, może się okazać, że w grupie jest siła. Duże organizacje (zatrudniające ponad 250 pracowników) planują szerzej zakrojoną cyfryzację oraz najbardziej w jej wyniku zwiększają zatrudnienie.



Zauważalne są także pewne prawidłowości – większe organizacje planują automatyzację stanowisk produkcyjnych i wytwarzania w pierwszej kolejności, dopiero potem zmiany obejmą stanowiska administracyjne, informatyczne i kontaktu z klientem. Mniejsze firmy będą raczej digitalizować się w celu dokonania zmian na stanowiskach wspierających, czyli w administracji i wsparciu biurowym, obsłudze klienta/punktach bezpośredniego kontaktu z klientem i w działach finansów.

PODWOJONE WYSIŁKI W KIERUNKU DIGITALIZACJI

Polscy pracodawcy są powściągliwi w zakresie swoich planów dotyczących automatyzacji i digitalizacji. W większości analizowanych sektorów przeważająca liczba firm wstrzymuje decyzje o automatyzacji. Wyjątkiem jest sektor produkcji przemysłowej, gdzie więcej organizacji chce zwiększyć tempo digitalizacji.

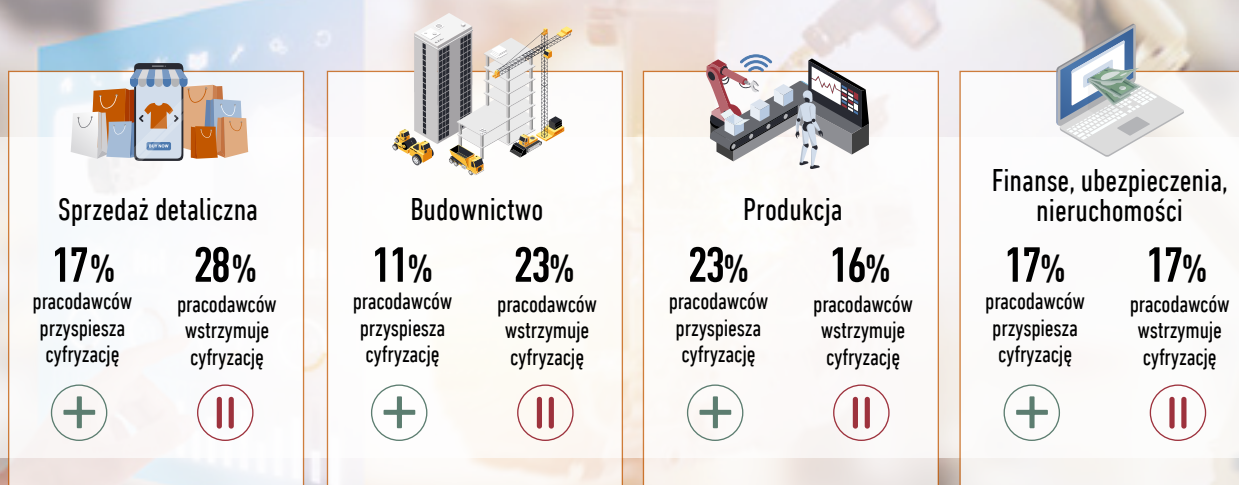
Wiele firm już przed pandemią automatyzowało i digitalizowało procesy, jednak globalne zagrożenie zdrowotne silnie wpłynęło na decyzje przedsiębiorców dotyczące przyspieszenia tych działań lub wręcz przeciwnie – wstrzymania ich. Część organizacji, w związku z panującą na rynku niepewnością wynikającą z sinusoidalnego zamrażania i odmrażania gospodarki, postanowiła ograniczyć swoje plany dotyczące wdrażania innowacyjnych technologii. Szczególnie widoczne jest to w handlu i budownictwie, gdzie odsetek firm wstrzymujących cyfryzację w wyniku pandemii wynosi odpowiednio 28% i 23%.

Na przeciwnym biegunie są organizacje, dla których szybka automatyzacja i digitalizacja procesów była niejednokrotnie szansą na usprawnienie funkcjonowania i bardziej efektywne działanie w nowej rzeczywistości. Wiele firm, aby utrzymać swoją konkurencyjność na rynku, prawie z dnia na dzień przeniosło biznes do sfery online i wdrożyło rozwiązania, umożliwiające pracownikom pracę zdalną. Organizacje dostrzegają korzyści, płynące z automatyzacji i digitalizacji – należą do nich między innymi optymalizacja kosztów, większa elastyczność oraz wzrost wydajności przedsiębiorstwa. Szczególnie otwarte na technologiczne innowacje są firmy przemysłowe, dla których utrzymanie ciągłości produkcji jest kwestią kluczową. Aż 23% przedsiębiorców z sektora produkcji w wyniku pandemii chce przyspieszyć digitalizację i automatyzację. Podobne plany ma 17% firm zajmujących sprzedaż detaliczną, a także finansami, nieruchomościami i ubezpieczeniami. Stopień digitalizacji firmy jest w znacznej mierze skorelowany z jej wielkością. Niewielkie przedsiębiorstwa intensywniej odczuwają ograniczenia budżetowe, które nie pozwalają im w pełni korzystać z możliwości, jakie daje automatyzacja. Nie zawsze uważają też, że profil ich działalności wymaga zwiększonych nakładów na digitalizację. Duże organizacje są bardziej skłonne do wdrażania cyfrowych rozwiązań, ponieważ zależy im na dynamicznym rozwoju i wykazywaniu wzrostów przed inwestorami. Częściej niż małe firmy korzystały też z innowacyjnych technologii przed pandemią i mają pozytywne doświadczenia w tym zakresie.

W kontekście danych płynących z raportu warto podkreślić fakt, że organizacje korzystające z robotów i cyfrowych rozwiązań z większą łatwością utrzymują stały poziom zatrudnienia, a także są bardziej otwarte na rozbudowywanie zespołów.

Tomasz Walenczak
Manpower Director

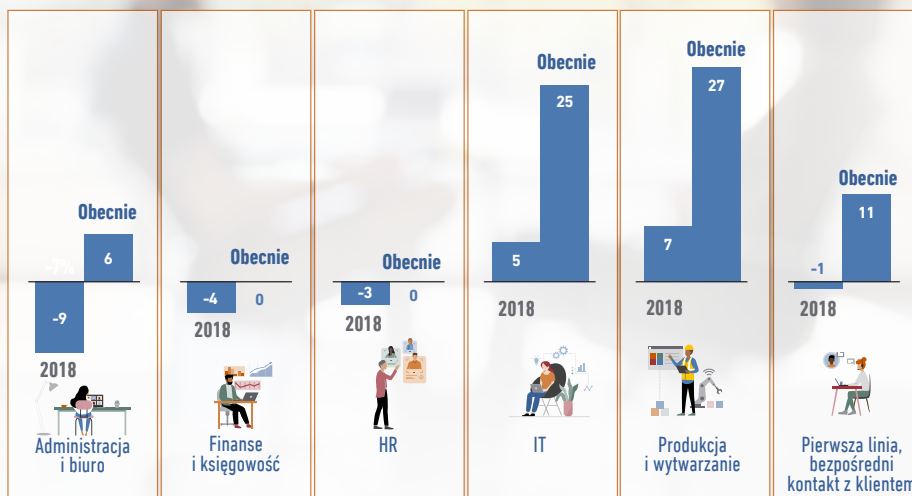
ROZŁAM WŚRÓD PRACODAWCÓW W POLSCE: PLANY AUTOMATYZACJI I DIGITALIZACJI



JAK POKAZUJĄ DANE PŁYNĄCE OD POLSKICH FIRM, DIGITALIZACJA I AUTOMATYZACJA PROCESÓW DOPROWADZĄ DO WZROSTU ZATRUDNIENIA W WIĘKSZOŚCI ANALIZOWANYCH OBSZARÓW. NAJWIĘKSZEGO WZROSTU NETTO LICZBY ETATÓW MOŻEMY SIĘ SPODZIEWAĆ W PRODUKCJI PRZEMYSŁOWEJ ORAZ IT.

W JAKI SPOSÓB AUTOMATYZACJA ZMIENI ZATRUDNIENIE W FIRMACH?

Dane w proc. o prognozie netto zatrudnienia (różnica pomiędzy odsetkiem firm planujących wzrost zatrudnienia a tymi, które prognozują redukcję etatów w wyniku automatyzacji)



W najbliższym czasie, w związku z podnoszeniem efektywności procesów w organizacjach, zmniejszać się będzie zatrudnienie w obszarach wymagających wykonywania powtarzalnych i nieskomplikowanych czynności. Zadania te, w wyniku postępującej rewolucji technologicznej, przejmować będą roboty w ramach Robotic Process Automation – ludzie natomiast skoncentrują się na zdobywaniu i doskonaleniu kompetencji cyfrowych oraz działaniach kluczowych dla rozwijania biznesu.

Automatyzacja procesów, w zależności od wybranej formy, jest kosztowna i wiąże się z dodatkowymi nakładami finansowymi na rzecz rozbudowy działów IT. Firmy, które nie będą miały dostępu do API (Interfejsu Programowania Aplikacji), mogą korzystać ze wsparcia programistów, którzy na poziomie interfejsu użytkownika będą automatyzować proces. Z kolei organizacje, które posiadają dostęp do interfejsu aplikacji, będą miały możliwość stosunkowo samodzielnego integrowania poszczególnych elementów infrastruktury w celu doprowadzenia do optymalizacji i automatyzacji procesów. Warto podkreślić, że rozwój technologii jest dynamiczny i wymaga wsparcia specjalistów, którzy zweryfikują poprawność danych i w razie potrzeby dokonają modyfikacji. Na rynku należy więc oczekiwać jeszcze większej niż obecnie rywalizacji o wykwalifikowanych programistów z obszarów architektury, programowania, analizy danych, jak i sztucznej inteligencji.

W ramach zakrojonej na szeroką skalę automatyzacji procesów w firmach wymagana będzie wiedza i doświadczenie eksperckie, dlatego mało prawdopodobne jest, że zadania te będą powierzone osobom o profilach juniorskich. Dużym wyzwaniem dla organizacji będzie pozyskiwanie doświadczonych programistów, a jednocześnie – umożliwienie rozwoju talentom stawiającym dopiero pierwsze kroki w zawodzie.

Konrad Gandziarski
Head of Experis IT Solutions

W dobie cyfrowej rewolucji firmy mają możliwość pozyskiwania większej niż kiedykolwiek wcześniej ilości danych, które – po odpowiednim przeanalizowaniu – służą rozwojowi przedsiębiorstw i pomagają podejmować trafniejsze decyzje biznesowe.

Dzięki wykorzystaniu dostępnych na rynku narzędzi oraz nowoczesnych technologii, pracodawcy mogą lepiej dopasowywać kandydatów do ról, jakie mają pełnić w organizacjach, a także efektywnie identyfikować mocne strony zespołów, wspierać zatrudnione osoby w osiąganiu wyznaczonych celów, skutecznie je motywować, mierzyć postępy oraz rozpoznawać ich potrzeby – w zgodzie z duchem nurtu #peoplefirst. Aż 82% liderów HR w Polsce uważa, że w najbliższych latach zdrowie i dobre samopoczucie kadry będą stawiane na jednym z pierwszych miejsc w rankingu priorytetów firm. Zmianom ulega także rola działów HR, które poszukują innowacyjnych technologii, pomagających pracownikom w szybkim przekwalifikowywaniu się i rozwijaniu umiejętności, a także wzmacnianiu elastyczności i otwartości na zmiany. Wzrasta zapotrzebowanie na ekspertów posiadających kompetencje z zakresu gromadzenia, analizy i ochrony danych. Specjaliści HR jeszcze silniej niż dotychczas angażują się w działania związane z efektywnym planowaniem strategii zatrudnienia oraz dbaniem o zdrowie, rozwój i dobre samopoczucie pracowników.

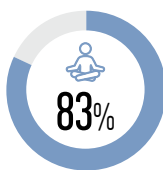
Tego typu działania umożliwią zatrudnionym uzyskanie pełniejszej wiedzy o sobie i swoich umiejętnościach, a w konsekwencji – bardziej świadome kierowanie własną karierą oraz zdobywanie potrzebnych kompetencji – zarówno twardych, jak i miękkich, które są obecnie niezwykle wysoko cenione na rynku pracy. Aż 36% firm napotyka trudności w szkoleniu personelu z kompetencji miękkich. W obliczu takich wyzwań jeszcze bardziej zasadne wydaje się korzystanie z opartych o innowacyjne technologie rozwiązań, umożliwiających precyzyjne określenie, jakie kwalifikacje powinny zdobywać kadry, by zapłacić luki kompetencyjne i zapewnić przedsiębiorstwu przewagę konkurencyjną na rynku – zarówno w chwili obecnej, jak i w przyszłości.

Justyna Mazur
Head of Experis IT Perm

#PEOPLEFIRST – ZMIENIAJĄCE SIĘ PRIORYTETY

Liderzy HR przewidują, że w roku 2021 oraz w latach kolejnych zdrowie i dobre samopoczucie pracowników będą najwyższym priorytetem, dwa razy ważniejszym niż kolejny cel, jakim jest tworzenie nowych modeli pracy i większa koncentracja na programach upskillingu, uczenia się i rozwoju. Aż 82% liderów HR w Polsce i 63% w ujęciu globalnym uważa, że zdrowie i dobre samopoczucie pracowników ma najwyższą wagę.

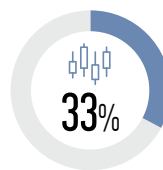
PRIORYTETY POLSKICH FIRM



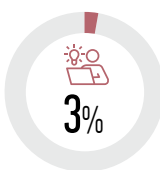
Zdrowie i dobre samopoczucie pracowników



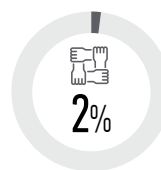
Nowe modele pracy
włącznie z pracą w niepełnym wymiarze godzin, współpracą B2B, elastycznym czasem pracy



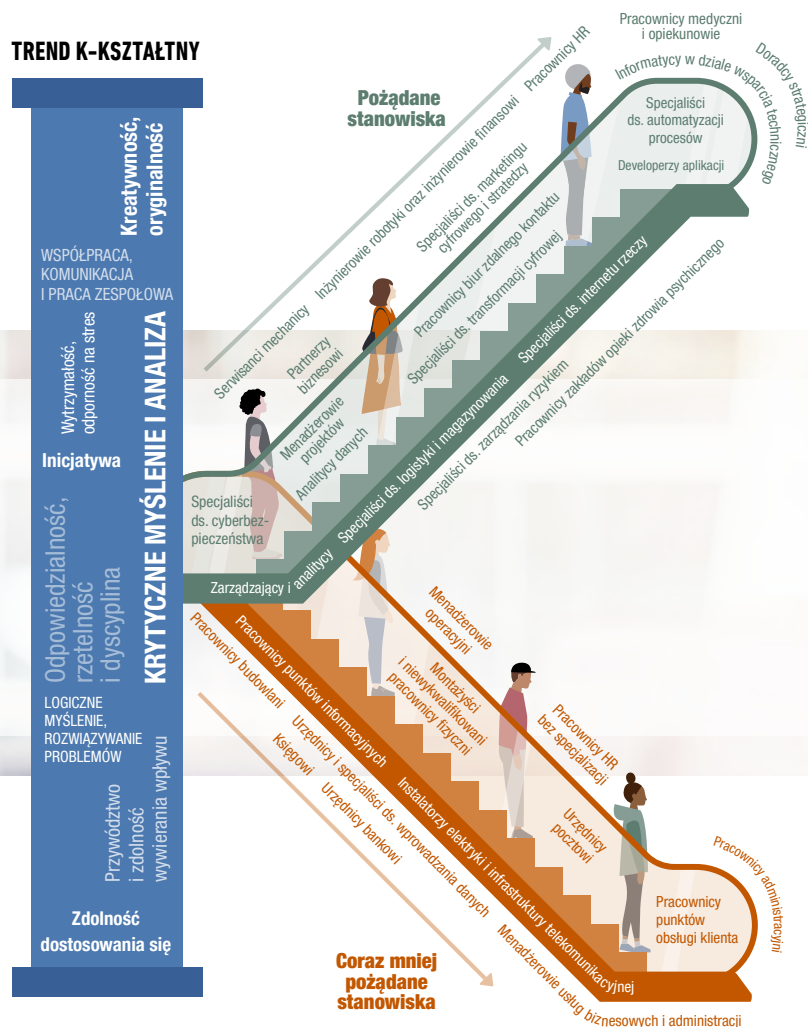
Korzystanie z danych w większym stopniu



Przywództwo i rozwój menadżerów



Różnorodność zespołów



Źródła: ManpowerGroup Soft Skills Research 2019, ManpowerGroup Talent Solutions Insight 2021. The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, October 2020.

UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE + UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNE = POTĘGA CZŁOWIEKA

W miarę jak organizacje zmieniają się, automatyzując swoje procesy w dużym tempie i na szeroką skalę, ewolucji ulegają też kompetencje twarde oraz miękkie pracowników. Zgodnie z prognozami, do 2025 roku ludzie i maszyny podzielą się zadaniami w proporcji 50-50, a na świecie powstanie 97 milionów nowych miejsc pracy w obszarach sztucznej inteligencji, gospodarki ekologicznej i opieki².

Rewolucja umiejętności w miarę trwania kryzysu potęguje zapotrzebowanie na zdolności techniczne oraz kompetencje miękkie. Komunikacja, zarządzanie sobą w czasie pracy, umiejętność dostosowania się, myślenie analityczne, inicjatywa i empatia są cenione bardziej niż kiedykolwiek i stanowią fundament sukcesu.

Firmy zauważają, że potrzebują pracowników nastawionych na nieustanne uczenie się – ze zwinnością i elastycznością niezbędną do wykonywania nowych zadań. Masowe przejście na pracę zdalną oznacza ogromny popyt na takie umiejętności miękkie jak współpraca i praca zespołowa, a mimo tego tylko 8% organizacji w Polsce inwestuje w takie kompetencje. Pracownicy chcą informacji łatwo dostępnych, dostosowanych do obecnej sytuacji oraz obowiązujących w najbliższym czasie, podanych w małych i przystępnych do nauki ilościach.

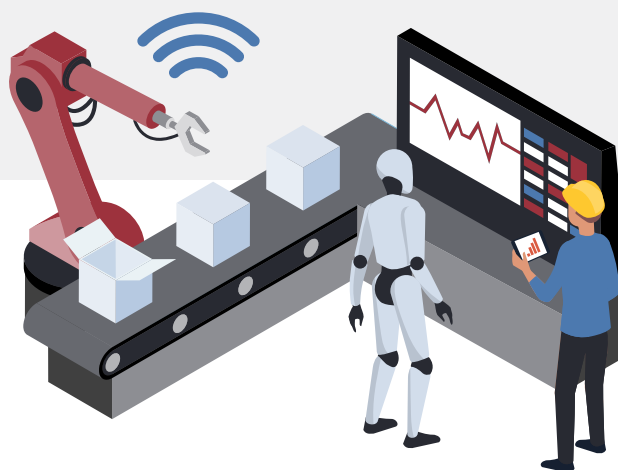
² „The Future of Jobs Report 2020.” Światowe Forum Ekonomiczne, październik 2020.

W obliczu postępującej automatyzacji i digitalizacji procesów wewnątrz firm, dynamicznie zmienia się zapotrzebowanie na kompetencje pracowników. Według opinii Światowego Forum Ekonomicznego, w niedalekiej przyszłości możemy oczekiwać podziału obowiązków między ludzi i roboty w proporcji 50% do 50%. Maszyny przejmą zadania powtarzalne, tak aby osoby zatrudnione w firmach mogły w pełni skoncentrować się na kreatywnych działaniach wspierających rozwój organizacji. Oznacza to powstanie super zespołów, które połączą najbardziej rozwinięte umiejętności robotów i ludzi.

W związku z dynamicznie postępującą rewolucją technologiczną, pracodawcy będą potrzebować kadr dysponujących zaawansowanymi kompetencjami cyfrowymi i potrafiących współpracować z maszynami oraz sztuczną inteligencją. To jednak nie koniec listy umiejętności szczególnie pożądanых na stanowiskach pracy w przyszłości. Kryzys wywołany pandemią Covid-19 uświadomił przedsiębiorcom, że kluczem do sukcesu w dobie gwałtownych zmian rynkowych jest zwinność oraz elastyczność, a także otwartość na nowe rozwiązania i chęć nieustannego uczenia się – dlatego też rozwijanie unikatowych, charakterystycznych tylko dla ludzi kompetencji miękkich powinno być priorytetem firm, które chcą uzyskać i utrzymać przewagę konkurencyjną. Na znaczeniu zyskują obecnie takie umiejętności jak analityczne myślenie i zdolność rozwiązywania problemów, komunikatywność, kreatywność, empatyczne przywództwo, odporność i efektywne zarządzanie stresem, elastyczność oraz zdolność przyswajania i przekazywania wiedzy.

Organizacje zdają sobie sprawę z tego, że potrzebują pracowników otwartych na nieustanne podnoszenie kwalifikacji – zarówno w obszarze kompetencji miękkich, jak i twardych. Zapewnienie kadrom możliwości szybkiego i efektywnego rozwoju, bazującego na mikro-certyfikacji i nauczaniu w oparciu o wykorzystanie nowoczesnych technologii, będzie jednym z głównych wyzwań firm na nadchodzące lata. Odpowiednio wdrożone procesy pozwolą zapłacić widoczne na rynku luki kompetencyjne i przyczynią się do zmniejszenia niedoboru talentów, odczuwanego przez pracodawców.

*Szymon Rudnicki
Talent Solutions Director*

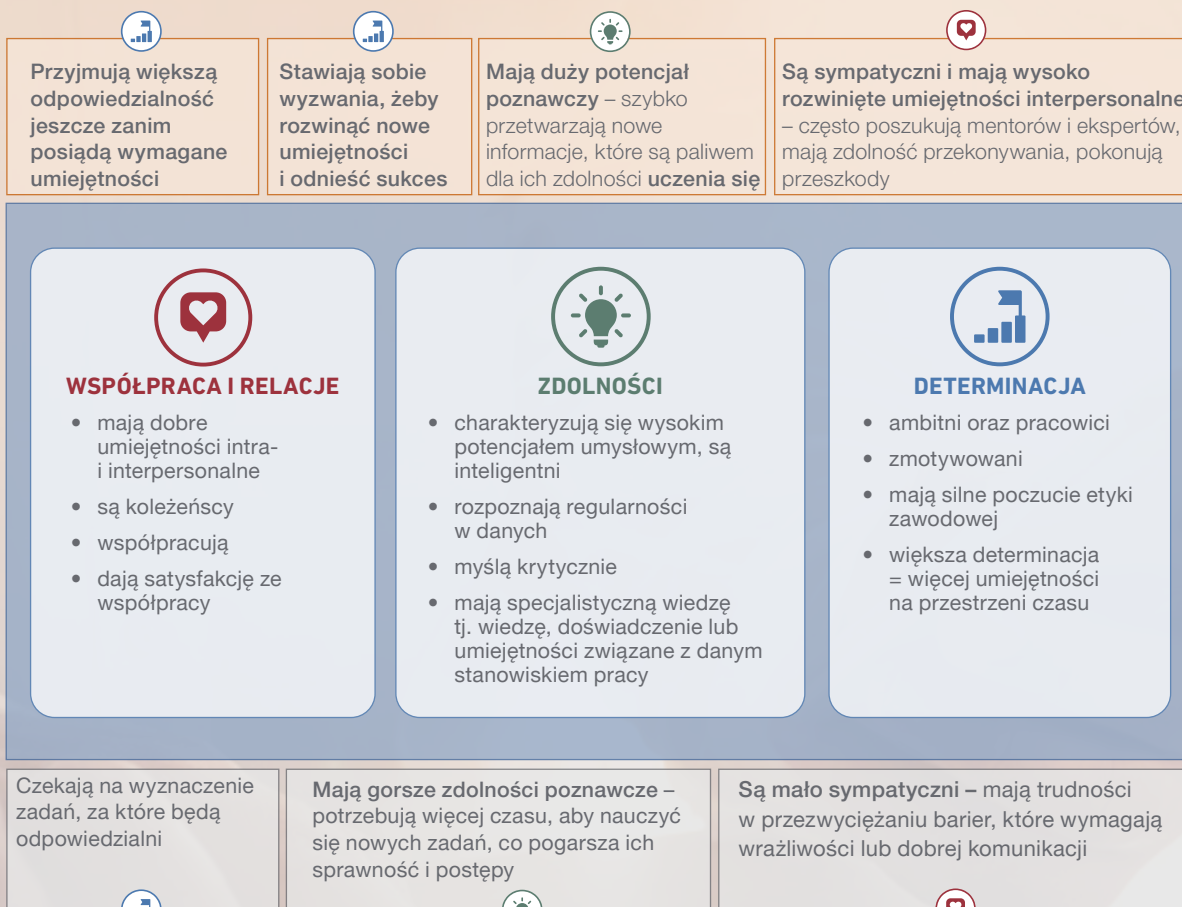


OCENA POTENCJAŁU ORAZ IDENTYFIKACJA UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH ZE SkillsInSight™

Zdaniem pracodawców trudno jest zidentyfikować i rozwijać umiejętności miękkie. Podczas gdy 34% organizacji w Polsce ma trudności z wyszkoleniem pożądanych umiejętności technicznych u pracowników, 36% firm przyznaje, że jeszcze trudniej jest nauczyć pracowników potrzebnych umiejętności miękkich, np. analitycznego myślenia i komunikacji³. I choć umiejętności techniczne są ważne, to właśnie kompetencje miękkie zwiększają szanse na zatrudnienie, budują wytrzymałość długookresową oraz podtrzymują chęci do nauki i rozwoju.

Analizy dostępne dzięki takim narzędziom jak SkillsInSight™ (narzędzie ManpowerGroup) pomagają użytkownikom zidentyfikować ich mocne strony i preferencje zawodowe, a organizacjom przewidzieć, który kandydat będzie najlepiej pasował do oferowanego stanowiska pracy. Pozwalają także na zebranie łącznych danych, które umożliwiają określenie, kto będzie w przyszłości zdobywać nowe umiejętności. Ocena + dane + analiza = wiedza, która pomaga w podejmowaniu decyzji na temat kandydatów, zmniejsza koszty zdobywania utalentowanego personelu oraz poprawia mobilność pracowników przez połączenie ich zdolności i potencjału z tymi umiejętnościami, których dana firma akurat potrzebuje. SkillsInSight wykorzystuje model LAD oparty na ocenie trzech elementów: umiejętności współpracy i budowania relacji, zdolności oraz determinacji.

OSOBY Z WYSOKĄ OCENĄ WG MODELU LAD



OSOBY Z NISKĄ OCENĄ WG MODELU LAD

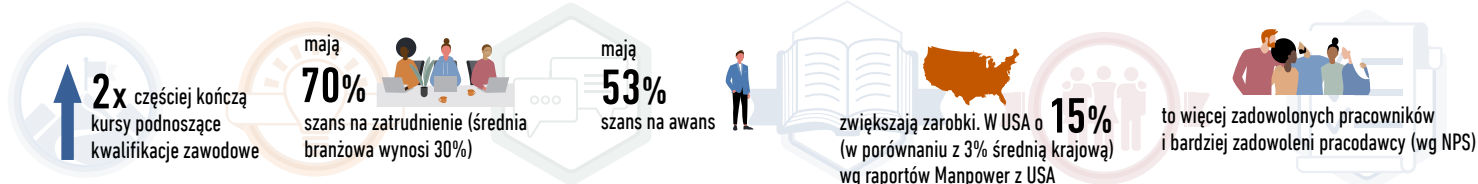
³ „Will My Skills be Obsolete in the Future?” ManpowerGroup, 2020. „Czy roboty potrzebują ludzi?” ManpowerGroup, 2019.



Firmy potrzebują jasnego planu działania w zakresie ich strategii reskillingu, a poszczególne osoby potrzebują zrozumiałych wytycznych – odpowiedzi na pytania „Jak?” i „Dlaczego?”. Autorski program ManpowerGroup o nazwie MyPath® pomaga rozwijać talenty i przygotowywać je do kolejnych ról.

Na 14 rynkach, gdzie obecne są marki Manpower i Experis, ManpowerGroup włączyło do programu upskillingu ponad 2 700 rekruterów, rozwijając ich do roli ekspertów ds. oceny, coachingu i rekrutacji opartej na danych, mających zapewnić kandydatom zindywidualizowane doradztwo na temat rozwoju. Wykorzystując specjalistyczną wiedzę o rynku pracy, dane oraz informacje o aktualnej sytuacji na rynku zatrudnienia, tworzymy przemyślane ścieżki rozwoju kariery zawodowej w rozwijających się sektorach, np. branży informatycznej, finansach, zaawansowanej produkcji, sprzedaży i logistyce.

MyPath® ABSOLWENCI MYPATH, DANE W UJĘCIU GLOBALNYM:



ODKRYWCY POŻĄDANYCH TALENTÓW I UMIEJĘTNOŚCI JUTRA – EXPERIS TECH ACADEMY

Experis Tech Academy to inicjatywa ManpowerGroup, której celem jest wyposażenie grupy pracowników w aktualnie pożądane kwalifikacje, przygotowując ich do podjęcia zatrudnienia w ramach nowych ról. Dzieje się to poprzez współpracę z klientami, szkołami technicznymi i zawodowymi oraz uniwersytetami w celu opracowania programu nauczania dla kursantów. Experis Tech Academy narodził się we Włoszech, u producenta samochodów wyścigowych Dallara. Opracowaliśmy wówczas wyjątkowy program nauczania, stosowany podczas szkoleń i programów reskillingu dla pracowników branży tekstylnej tak, aby pomóc im znaleźć pracę w firmie motoryzacyjnej. W ramach zmiany profilu zawodowego kandydaci zdobyli kwalifikacje w zakresie mechaniki, elektryki, inżynierii aerodynamicznej, analizy danych i projektowania. Experis Tech Academy rozszerzył jednak zakres działania, aby teraz wspierać zadania związane z rekrutacją i podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w innych, dobrze rozwijających się sektorach, takich jak: informatyka i inżynieria, przemysł cyfrowy, zaawansowana produkcja oraz obrona i przestrzeń powietrzna.

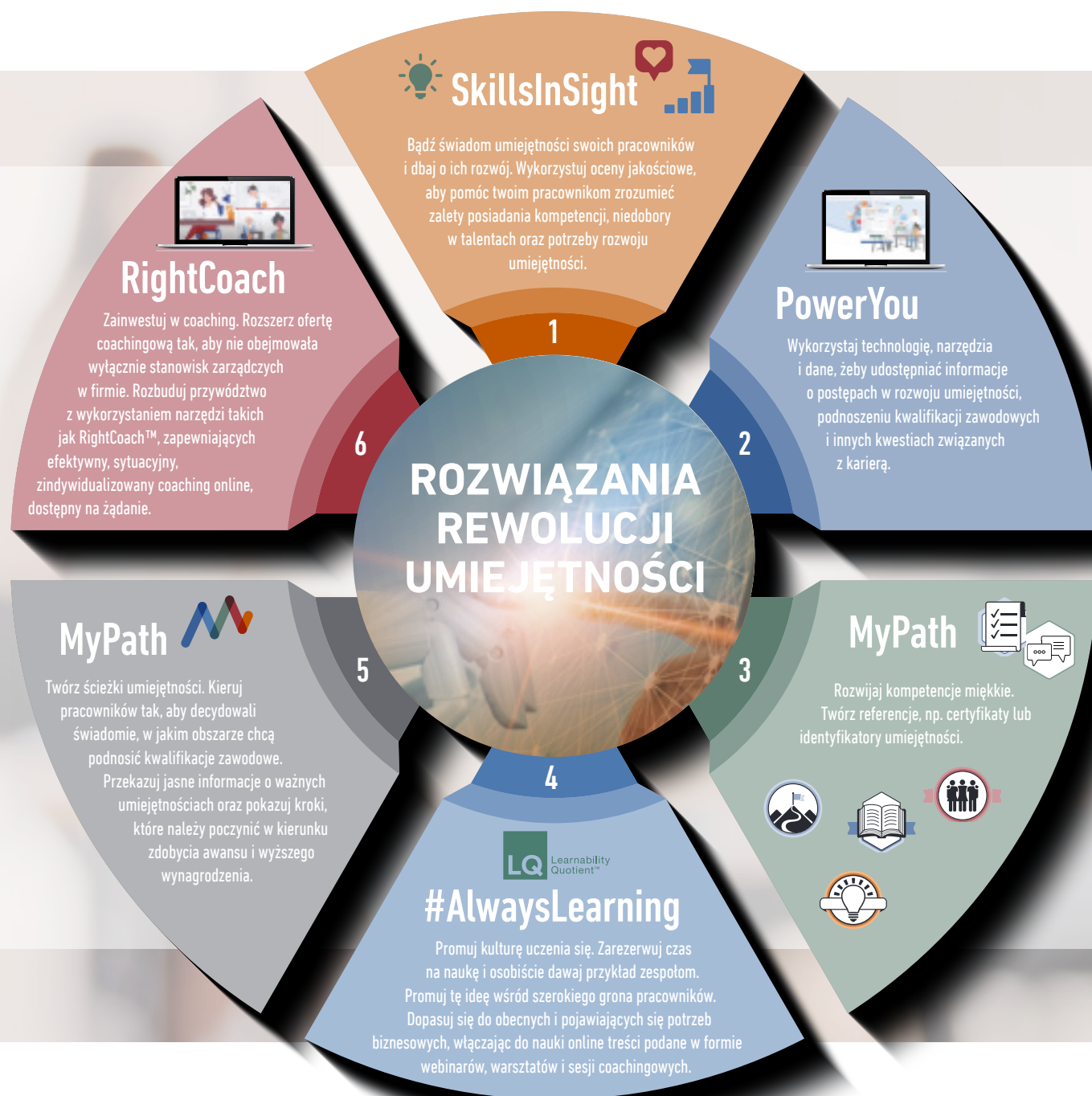
Kluczowe technologie: data science, analityka danych, Java, .Net, praca w chmurze, cyberbezpieczeństwo, robotyka



W Norwegii Experis Tech Academy, wraz z trenerami kariery z Right Management, zapewniają przyspieszone kursy preskillingu, reskillingu i upskillingu. Powstały one we współpracy z klientami z branż technologicznych oraz z Noroff (szkołą technologii i cyfrowych mediów), aby umożliwić wprowadzenie na rynek pracy większej liczby developerów Java i .Net oraz poszerzać naszą ofertę kursów upskillingowych o zagadnienia z zakresu cyberbezpieczeństwa.

Rozwiązania rewolucji umiejętności – plan działania w kierunku przedłużania, przekwalifikowania, przeorganizowania

Gdy zapotrzebowanie na umiejętności zmienia się szybciej niż kiedykolwiek wcześniej, a utalentowany personel jest na wagę złota, organizacje potrzebują nowych talentów oraz strategii rozwoju pracowników, aby przyciągnąć, rozwinąć, zaangażować i utrzymać najlepsze talenty w obecnej, kolejnej już fazie rewolucji umiejętności.





O MANPOWERGROUP ManpowerGroup® (NYSE: MAN), to wiodąca spółka oferująca rozwiązania w zakresie zatrudniania pracowników na całym świecie, które pomagają organizacjom przekształcać się w szybko zmieniającym się świecie pracy dzięki odnajdywaniu, ocenianiu, rozwijaniu talentów i zarządzaniu nimi. Nasze specjalistyczne marki (Manpower®, Experis®, Talent Solutions) od niemal 70 lat tworzą znacznie większą wartość dla naszych kandydatów i klientów spośród 80 krajów i terytoriów. Firma ManpowerGroup jest doceniana za różnorodność – jest przyjaznym miejscem do pracy dla wszystkich bez względu na płeć i osób z niepełnosprawnościami. W 2021 roku firma ManpowerGroup po raz jedenasty została uznana za jedną z najbardziej etycznych firm na świecie. To potwierdza pozycję organizacji, która cieszy się największym zaufaniem w branży i dostarcza rozwiązania, które pozwalają klientom i kandydatom odnieść sukces w zmieniającym się świecie pracy.

O BADANIU ManpowerGroup zlecił firmie Infocorp przeprowadzenie w 2020 roku ilościowego badania w którym udział wzięło 26130 pracodawców z 6 branż w 43 krajach. Należały do nich: Argentyna, Australia, Austria, Belgia, Brazylia, Bułgaria, Kanada, Chiny, Kolumbia, Kostaryka, Chorwacja, Czechy, Finlandia, Francja, Niemcy, Grecja, Gwatemala, Hongkong, Węgry, Indie, Irlandia, Izrael, Włochy, Japonia, Meksyk, Holandia, Norwegia, Panama, Peru, Polska, Portugalia, Rumunia, Singapur, Słowacja, Słowenia, Republika Południowej Afryki, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Tajwan, Turcja, Wlk. Brytania i USA. Analizą danych zajęła się firma Reputation Leaders.

DOŁĄCZ DO DYSKUSJI ONLINE



@ManpowerGroup



facebook.com/ManpowerGroup



linkedin.com/company/ManpowerGroup

Więcej informacji o ManpowerGroup znajduje się na stronie: WWW.MANPOWERGROUP.COM