

# 21 trendów na 2021 rok:

## TRANSFORMACJA TALENTÓW I PRZYSZŁOŚĆ RYNKU PRACY

W nowej rzeczywistości trendy rozwojowe obserwowane w obszarze zatrudnienia znacząco przyspieszyły. Wyzwania demograficzne, rewolucja technologiczna, potrzeba większej autonomii oraz rewolucja umiejętności to filary zmian, które wyznaczają przyszłość globalnego rynku pracy.



### WYZWANIA DEMOGRAFICZNE

- 1** **Niedobór umiejętności wzrasta.**  
 Coraz bardziej widoczna staje się przepaść pomiędzy osobami z pożądanymi na rynku pracy umiejętnościami a tymi, których kompetencje tracą obecnie na znaczeniu.
- 2** **W związku z rosnącą polaryzacją w społeczeństwie,**  
 pracownicy i klienci oczekują od firm zajęcia stanowiska w sprawie społecznej sprawiedliwości, postępujących zmian klimatycznych oraz innych problemów globalnych.
- 3** **Dynamiczny rozwój pracy zdalnej** sprzyja współpracy opartej o bardziej elastyczne formy zatrudnienia, takie jak kontrakty krótkoterminowe oraz zlecenia.
- 4** **Zauważalna jest coraz większa nierówność płci.**  
 Kobiety dotkliwiej odczuwają społeczne i ekonomiczne skutki pandemii: są bardziej narażone na utratę pracy i częściej niż mężczyźni zmuszone do skorzystania z urlopu lub świadczeń postojowych.

### POTRZEBA WIĘKSZEJ AUTONOMII

- 5** **Nowa hierarchia indywidualnych potrzeb pracowników** wiąże się z chęcią uzyskania większej elastyczności, autonomii i wyboru. W dobie pandemii dbałość o zdrowie stała się dla wielu osób priorytetem.
- 6** W związku z zagrożeniem zdrowotnym, odpowiedzialność pracodawcy za **well-being pracowników** przyjęła obecnie skalę dotąd niespotykaną. Działy HR przyjmują rolę liderów dbających o zdrowie i dobre samopoczucie kadr.
- 7** **Wszechobecność aktywności cyfrowych** wpływa na potrzebę wskazania pracownikom sposobów pomagających w oddzieleniu życia zawodowego od prywatnego oraz "wylączeniu się" ze stałego bycia online.
- 8** **Pracownicy jak konsumenci, z większą potrzebą przejrzystości i sprawiedliwości** – wraz z klientami wywierają presję na organizacje, aby ustalały one jasne i mierzalne cele w zakresie dbania o klimat, środowisko i ład społeczny.

### REWOLUCJA TECHNOLOGICZNA

- 9** **Wspólna ewolucja ludzi i maszyn.** Wzrost automatyzacji, napędzany przez rozwój technologii 5G, przyspieszy rewolucję umiejętności i przyczyni się do zwiększenia produktywności oraz płac w organizacjach. Będzie również motorem napędowym do tworzenia nowych miejsc pracy.
- 10** W dobie cyfryzacji i intensywnego rozwoju pracy zdalnej **każda firma musi stać się firmą technologiczną**, aby utrzymać swoją konkurencyjność. Firmy, które jeszcze przed pandemią postawiły na digitalizację procesów, są bardziej widoczne na rynku.
- 11** **Technologia pomoże w budowaniu dobrostanu pracowników.** Będzie wykorzystywana jako narzędzie wspierające rozwiązywanie problemów wynikających z nieustannego pozostawania online, jednocześnie przyczyniając się do wzrostu produktywności przedsiębiorstw.
- 12** **Rozwój i wzmocnienie cyfryzacji doświadczeń klientów.** Rozwój takich branż jak telemedycyna, farmacja, edtech będzie napędzać zmiany w personalizowaniu rozwiązań – „na żądanie”, zdalnych, bezdotykowych – by połączyć to, co najlepsze w technologii i ludzkich umiejętnościach.
- 13** **(R)ewolucja edukacji.** Nieustanna konieczność dokształcania się i przekwalifikowywania zmieni przyszłość edukacji. Organizacje i pracownicy będą kierować się w stronę mikro-certyfikacji „na życzenie”, nauczania wirtualnego oraz coachingu w chmurze.

### ROZWÓJ ORGANIZACJI

- 14** **Nowe strategie zarządzania talentami i przeprojektowanie modelu pracy** w celu zwiększenia elastyczności organizacji i wzmocnienia przewagi konkurencyjnej na rynku.
- 15** **Rosnące zapotrzebowanie na rozwiązania i oceny oparte na sztucznej inteligencji**, które pomagają firmom w efektywnym pozyskiwaniu kandydatów i rozwijaniu ich potencjału.
- 16** **Wzmocnienie elastyczności łańcucha dostaw i konsolidacja sprzedawców** będzie dla firm priorytetem, ponieważ pozwoli zminimalizować niepewność i sprawnie zarządzać ryzykiem związanym z prowadzeniem biznesu w dobie pandemii.
- 17** **Nowe oczekiwania od liderów** związane z zarządzaniem opartym na empatii, cyfrową zwinnością, a także odpowiedzialnością w obszarach ESG (środowisko, społeczna odpowiedzialność i ład korporacyjny).

### TRENDY WARTY OBSERWOWANIA

- 18** **Rewolucja w obszarze technologii medycznych, edukacyjnych oraz „zielonych”.** W wyniku dynamicznych zmian w sektorze opieki zdrowotnej oraz rozwoju edukacji hybrydowej powstaną nowe specjalizacje oraz branże, konkurujące o talenty.
- 19** **Większa zwinność biznesowa** i zmiana postrzegania elastyczności, która obecnie stała się istotnym elementem strategii firm, a nie tylko narzędziem ułatwiającym dostęp do konsumenta. W związku z pandemią wiele organizacji musiało na nowo określić swoje cele oraz dopasować biznes do aktualnych potrzeb rynku.
- 20** **Wzmocniona konsumeryzacja pracy** oznacza, że pracownicy stają się dziś konsumentami i szukają możliwości dopasowania pracy do własnego stylu życia. Przejęli odpowiedzialność za swoją karierę, sami podejmują decyzje dotyczące miejsca i typu wykonywanych zadań oraz bardziej świadomie kierują życiem zawodowym.
- 21** **Zatrudnienie Net Zero i odpowiedzialne połączenie czynników ESG** wiąże się z efektywniejszym mierzaniem kapitału ludzkiego i społecznego oraz strategicznym i skutecznym wykorzystywaniem potencjału kadry.