

NIEDOBÓR TALENTÓW

Obserwowany na rynku niedobór talentów jest najwyższy od 15 lat. Jeszcze nigdy znalezienie pracowników z pożądanymi umiejętnościami twardymi oraz miękkimi nie było tak trudne.

W skali globalnej niedobór talentów odczuwa 69% firm. W Polsce wyzwania z obsadzeniem miejsc pracy nowymi pracownikami zgłasza 81% pracodawców.

W dobie dużej niestabilności i dynamicznych zmian na rynku jedno jest pewne: obecny kryzys powinien przygotować społeczeństwo na pracę przygotowawcą – według prognoz – będzie zdecydowanie bardziej elastyczna, różnorodna i nastawiona na dbanie o dobre samopoczucie pracowników.



Wykwalifikowani pracownicy SZUKAJ

COVID-19 ZMIENIŁ ZAPOTRZEBOWANIE NA UMIEJĘTNOŚCI

W 2020 r. rozpoczęła się największa od czasów II wojny światowej transformacja umiejętności. Nawet te kompetencje, które były pożądane w początkowej fazie kryzysu, aktualnie straciły na znaczeniu i nie odpowiadają już zapotrzebowaniu pracodawców.

81% przedsiębiorców w Polsce ma trudności z zapełnianiem wolnych stanowisk pracy.



5 NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH SPECJALIZACJI

W obliczu przyspieszającej rewolucji technologicznej pracodawcy chcą pozyskiwać pracowników dysponujących zarówno zaawansowanymi umiejętnościami cyfrowymi, jak i rozwiniętymi kompetencjami miękkimi.

1. PRACOWNICY OBSZARU LOGISTYKI
2. OPERATORZY PRODUKCJI I MASZYN
3. PRACOWNICY DZIAŁU IT
4. PRACOWNICY ADMINISTRACJI I OBSŁUGI BIURA
5. PRACOWNICY BEZPOŚREDNIEJ OBSŁUGI KLIENTA

UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKE CORAZ BARDZIEJ POŻĄDANE

W wyniku pandemii COVID-19 na znaczeniu zyskują umiejętności takie jak odporność oraz współpraca.



RÓŻNICE POMIĘDZY PLANAMI PRACODAWCÓW A OCZEKIWANIAM I PRACOWNIKÓW

Blisko 8 na 10 przedsiębiorców uważa, że ponad 76% funkcji w ich firmie wymaga realizowania zadań w miejscu pracy. Mimo tego duża część organizacji stara się zwiększać elastyczność stanowisk, uważanych do tej pory za nieelastyczne. Firmy planują*:

- 39% ELASTYCZNE GODZINY ROZPOCZĘCIA I ZAKOŃCZENIA PRACY
- 33% POŁĄCZENIE PRACY ZDALNEJ Z WYKONYWANIEM ZADAŃ W SIEDZIBIE FIRMY
- 15% ELASTYCZNE GODZINY PRACY
- 12% WYBÓR MIEJSCA PRACY
- 5% PODZIAŁ STANOWISKA POMIĘDZY KILKA OSÓB
- 3% BRAK DECYZJI
- 42% BRAK MOŻLIWOŚCI UELASTYCZENIA PRACY

*Pracodawcy mogli wybrać wszystkie stosowne opcje

W związku z obawami o własne zdrowie, zagrożone pandemią COVID-19, pracownicy martwią się perspektywą powrotu do biur i koniecznością kontynuowania codziennej pracy w tradycyjnym modelu. Nie chcą utracić nowo odkrytej elastyczności, jaką dawała im praca zdalna*.

9 na 10 pracowników twierdzi, że zachowanie obecnego stanowiska pracy jest dla nich najważniejsze

91% pracowników we wszystkich krajach i sektorach mówi, że utrzymanie pracy jest dla nich najwyższym priorytetem. Wyjątkiem jest kadra sektora IT, która najbardziej ceni sobie elastyczność

8 na 10 pracowników w przyszłości chce osiągnąć większą równowagę między życiem zawodowym i prywatnym

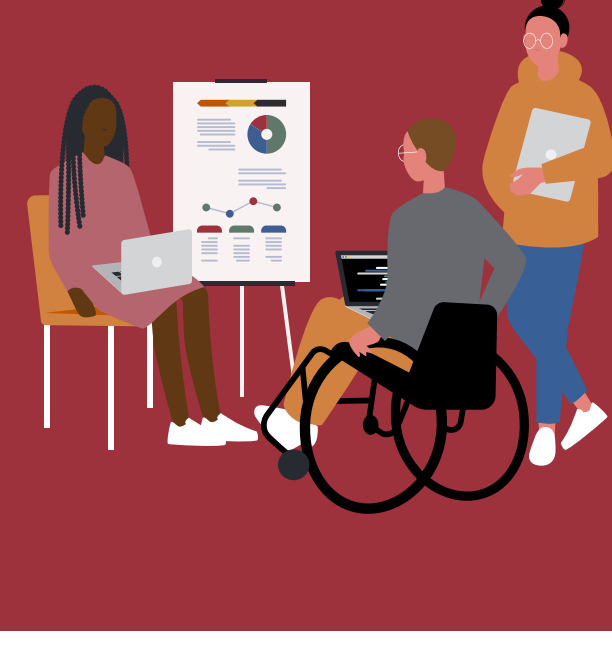
43% uważa, że jesteśmy świadkami końca ery, w której praca na etat wykonywana była w sztywnych ramach czasowych, od 9:00 do 17:00

*Future for Workers By Workers

RAZEM LEPIEJ: PRACODAWCY CHCĄ, ABY PRACOWNICY WRÓCILI DO BIUR PRZYNAJMNIJ W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN

Pracodawcy przewidują, że 88% ich pracowników wróci na stałe do pracy w siedzibie firmy. Plany pracodawców dotyczące modelu pracy, oferowanego kadrom w ciągu kolejnych 6–12 miesięcy:

- 88% CODZIENNA PRACA W SIEDZIBIE FIRMY
- 4% MODEL HYBRYDOWY, PRZY CZYM WIĘKSZOŚĆ PRACY WYKONYWANA JEST W SIEDZIBIE FIRMY
- 5% MODEL HYBRYDOWY, PRZY CZYM WIĘKSZOŚĆ PRACY ODBYWA SIĘ ZDALNIE
- 1% PRACA W PEŁNI ZDALNA
- 2% NIEZDECYDOWANYCH



CZEGO DOTYCZĄ NAJWIĘKSZE OBawy PRACODAWCÓW ZWIĄZANE Z WYKONYWANIEM PRZEZ PRACOWNIKÓW PRACY ZDALNEJ?

- 22% DOBRE SAMOPOCZUCIE PRACOWNIKÓW
- 20% WSPÓŁPRACA
- 18% PRODUKTYWNOŚĆ
- 2% KULTURA KORPORACYJNA
- 2% INNOWACYJNOŚĆ
- 1% INNE
- 22% BRAK OBAW
- 13% BRAK OPINII

5 SPOSOBÓW, DZIĘKI KTÓRYM PRACODAWCY MOGĄ UCZYNIĆ NOWĄ RZECZYWISTOŚĆ LEPSZĄ DLA WSZYSTKICH

Przedsiębiorcy mają obecnie szansę na wypracowanie nowych oczekiwań i wprowadzenie zmian, które odpowiadają na wyzwania w prowadzeniu w obszarze zatrudnienia. Kadry potrzebują dziś dużej elastyczności i możliwości kontynuowania pracy w modelu zdalnym. Chcą relacji opartej na obustronnym zaufaniu. Zależy im również na lepszym połączeniu życia zawodowego z prywatnym. Dla pracodawców oznacza to korzystne perspektywy w zakresie pozyskiwania najlepszych specjalistów – bez względu na ich aktualną lokalizację. Dzięki temu przedsiębiorcy będą mogli budować skuteczne zespoły, niezależnie od granic terytorialnych.

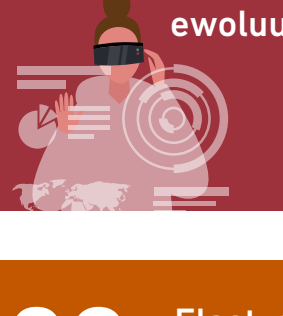


01 Pytaj o powody powrotu do miejsca pracy



Zadania, które postrzegane były jako niemożliwe do realizowania zdalnie, z dnia na dzień uległy transformacji. Zamykanie ksiąg rachunkowych, opracowywanie listy plac, obsługa klienta, a nawet zapewnienie bezpieczeństwa informacyjnego – wszystkie te działania przeniosły się do sieci. Dlatego przed powrotem do biura warto zastanowić się, czy aby na pewno jest to optymalne rozwiązanie. W tym celu można przeanalizować odpowiedzi na pytania: Czy menadżerowie potrafią efektywnie kierować zespołem zdalnym? Jak pracownicy mogą zwiększyć swoją produktywność, realizując zadania w domu?

02 Przygotuj się na nową rzeczywistość, w której umiejętności ewoluują



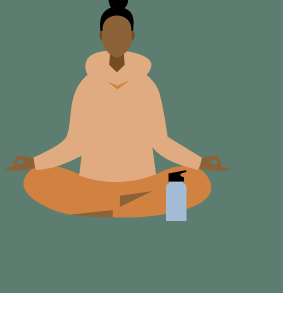
Umiejętności, których pracodawcy będą potrzebować w przyszłości, różnią się od tych wymaganych obecnie. Dlatego tak ważne jest, by przedsiębiorcy zachęcali wszystkich pracowników do zaangażowania się w proces nieustannej nauki i zdobywania nowych kompetencji.

03 Elastyczność i równowaga dla wszystkich, a nie dla nielicznych



Umożliwianie pracownikom pracy zdalnej nie jest jedynym sposobem, sprzyjającym zwiększeniu elastyczności w organizacji oraz wpływającym na work-life balance pracowników. W przypadku specjalistów, których zadania muszą być wykonywane w miejscu pracy, warto rozważyć elastyczny rozkład zajęć oraz możliwość indywidualnego dopasowania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Dobrą praktyką będzie również poznanie priorytetów, którymi kierują się pracownicy przy wykonywaniu obowiązków.

04 Dobra kondycja fizyczna i psychiczna to nowe BHP



Poczucie izolacji, stres, strach i obawy – taka będzie także przemoc pandemiczna COVID-19. Pozostaną po niej także przemyślenia na temat wartości zdrowia, dobrego samopoczucia, rodziny i społeczności. Dlatego też dobra kondycja psychiczna pracowników powinna być dla pracodawców również ważną jak forma fizyczna. Działania podejmowane przez firmy na rzecz zdrowia kadry dadzą zatrudnionym osobom poczucie bezpieczeństwa i pomogą w stworzeniu warunków sprzyjających produktywności.

05 Wzmacniaj odporność pracowników i firmy



Firmy muszą dbać o zaufanie oraz wsłuchiwać się w potrzeby pracowników i reagować na nie. Niezbędne jest również wspieranie personelu w ustalaniu priorytetów oraz zachęcanie do efektywnego wypoczynku. Gdy poziom stresu rośnie, a głównym wyznacznikiem wielu pracowników jest możliwość utraty pracy, kluczowe dla funkcjonowania przedsiębiorstwa okażą się: silne przywództwo sprawowane zdalnie, czytelna i częsta komunikacja, kultura organizacyjna dopasowana do hybrydowego modelu pracy oraz wspieranie dobrego samopoczucia kadry.

Zapoznaj się z informacjami o niedoborze talentów na manpowergroup.com/talent-shortage

Wszystkie wyniki badania perspektyw zatrudnienia przeprowadzonego przez ManpowerGroup można pobrać ze strony: manpowergroup.com/workforce-insights

@ManpowerGroupPL facebook.com/ManpowerGroupPolska

linkedin.com/company/manpowergroup-poland www.instagram.com/manpowergroup_poland/