



Manpower® | Experis® | Talent Solutions

Raport ManpowerGroup

Niedobór Talentów w Polsce

2024





Podsumowanie

- ManpowerGroup opublikował najnowszy raport prezentujący skalę niedoboru talentów w Polsce i na świecie. Publikacja przedstawia dane w podziale na sektory, regiony i wielkości organizacji.
- W Polsce aż 66% organizacji ma trudności w obsadzaniu stanowisk pracy nowymi pracownikami o pożądanym kompetencjach. To wynik o 6 punktów procentowych mniejszy niż w 2023 roku (72%), a także niższy niż średnia globalna (75%).
- Największe trudności z obsadzeniem miejsc pracy nowymi pracownikami mają firmy z obszaru finansów & nieruchomości (74%), dóbr & usług konsumenckich (71%), a także energetyki & usług komunalnych (70%).
- Przedsiębiorstwa zatrudniające 250-999 pracowników notują największe trudności z pozyskiwaniem kandydatów o pożądanym kompetencjach – aż 71% z nich odczuwa niedobór kadr. Z podobnym poziomem niedoboru talentów zmagają się także duże firmy z zatrudnieniem powyżej 5 000 osób (69%).
- Największą trudność z zatrudnieniem pracowników o pożądanym kompetencjach deklarują organizacje z Polski wschodniej (76%) i południowej (73%). Najmniejszy niedobór talentów odczuwają pracodawcy w centralnej (61%) i północnej (56%) części kraju.



Szanowni Państwo,

z przyjemnością składam na Państwa ręce najnowszy raport ManpowerGroup zatytułowany „Niedobór talentów”. Publikacja pokazuje, w jakim stopniu pracodawcy borykają się z problemem rekrutacji kandydatów o pożądanych w organizacjach umiejętnościach. Analiza jest źródłem aktualnych danych zarówno dla polskiego, jak i globalnego rynku pracy.

Według raportu, 66% organizacji znad Wisły wskazuje na niedobór odpowiednich talentów. Choć wciąż jest to wysoki wynik, spadek o 6 punktów procentowych w porównaniu z zeszłorocznym badaniem wskazuje na to, że sytuacja na polskim rynku zaczyna nieco się poprawiać. Globalnie rekrutacja kandydatów o pożądanych umiejętnościach jest dla firm jeszcze większym wyzwaniem, wskazuje na nią bowiem 75% pracodawców.

Rynek pracy przechodzi technologiczną transformację, szybko dążąc ku wykorzystaniu sztucznej inteligencji, digitalizacji i automatyzacji wielu procesów – dlatego właśnie umiejętności pracowników z zakresu IT & analizy danych są tymi najbardziej poszukiwanymi przez organizacje.

Pomimo wielu wyzwań rynkowych, pracodawcy nieustannie powinni skupiać się na pracownikach, ich nastrojach, utrzymaniu talentów w przedsiębiorstwach. Kładąc nacisk na rozwój, upskilling lub reskilling w obrębie organizacji, będą w stanie zbudować zespoły z najlepszymi ekspertami na rynku dostosowując je jednocześnie do ewoluującego rynku pracy. Mam nadzieję, że dane i wskazówki zawarte w raporcie pomogą Państwu w tym procesie.



Tomasz Walenczak

dyrektor generalny ManpowerGroup w Polsce



Spis treści



Niedobór talentów
na świecie



Niedobór talentów
w Polsce



Niedobór talentów
w Polsce
– podział
na branże



Niedobór talentów
w Polsce
– działania
pracodawców

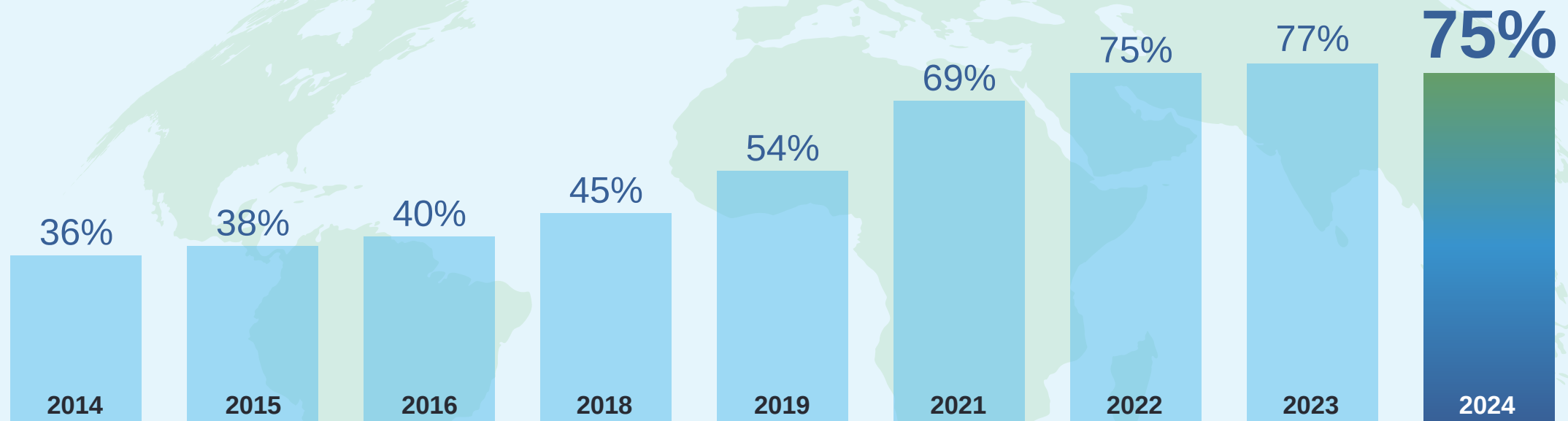


Więcej
o raporcie
ManpowerGroup



Niedobór talentów na świecie

Niedobór talentów na świecie



Powyższy wykres nie zawiera danych dla roku 2017 oraz 2020.

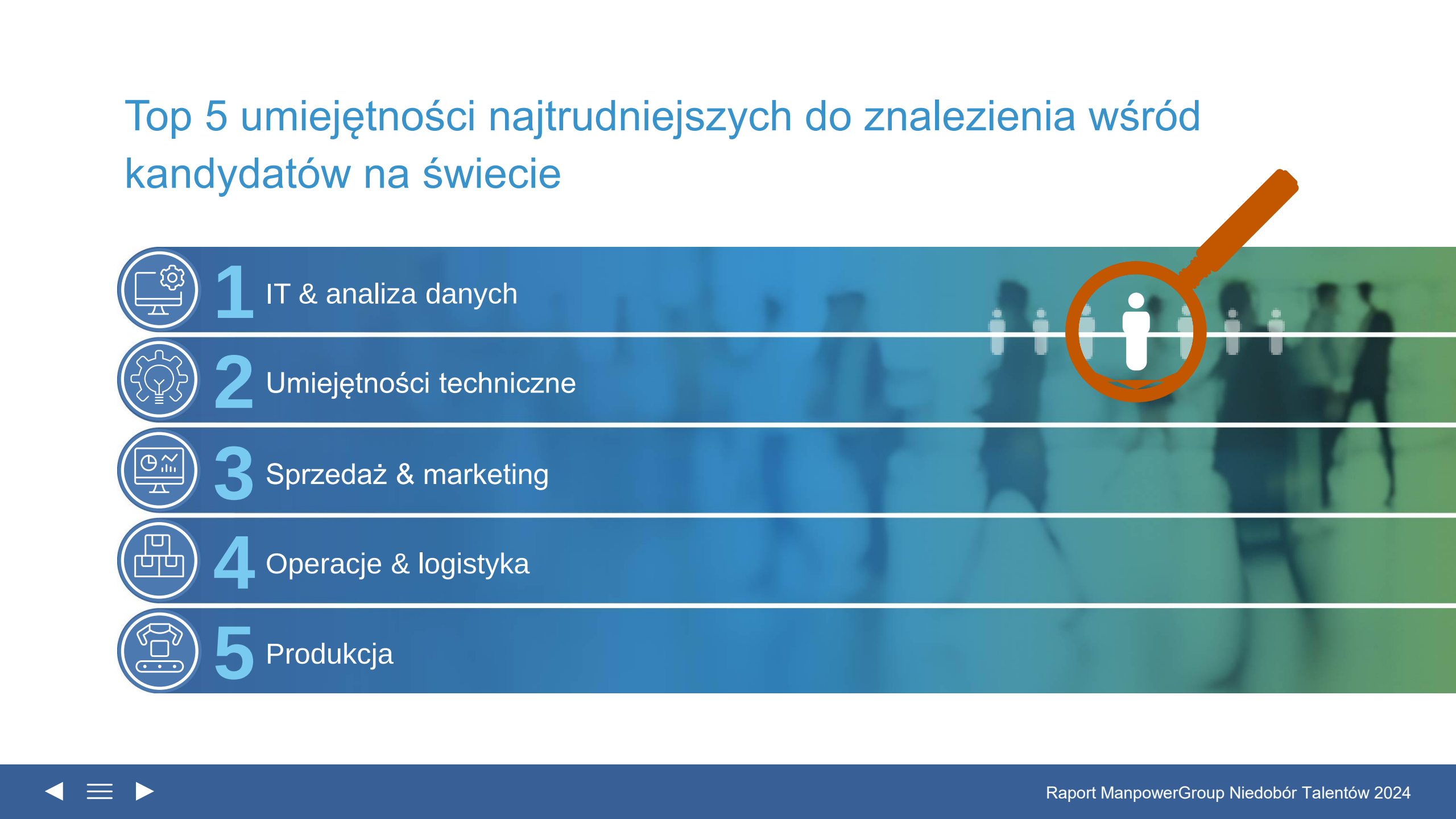
Niedobór talentów na świecie

Pracodawcy na całym świecie borykają się z niedoborem talentów.



Japonia	85%	Hongkong	79%	Szwajcaria	73%
Niemcy	82%	Hiszpania	78%	Holandia	71%
Izrael	82%	Portoryko	78%	Gwatemala	71%
Grecja	82%	Australia	78%	USA	70%
Irlandia	81%	Austria	78%	Kostaryka	70%
Portugalia	81%	Szwecja	77%	Norwegia	69%
Indie	81%	Południowa Afryka	76%	Chiny	69%
Wielka Brytania	80%	Turcja	76%	Meksyk	68%
Francja	80%	Argentyna	76%	Polska	66%
Kanada	80%	Średnia globalna	75%	Czechy	66%
Brazylia	80%	Włochy	75%	Kolumbia	66%
Singapur	79%	Belgia	74%	Peru	65%
Rumunia	79%	Węgry	73%	Panama	65%
Słowacja	79%	Tajwan	73%	Finlandia	59%

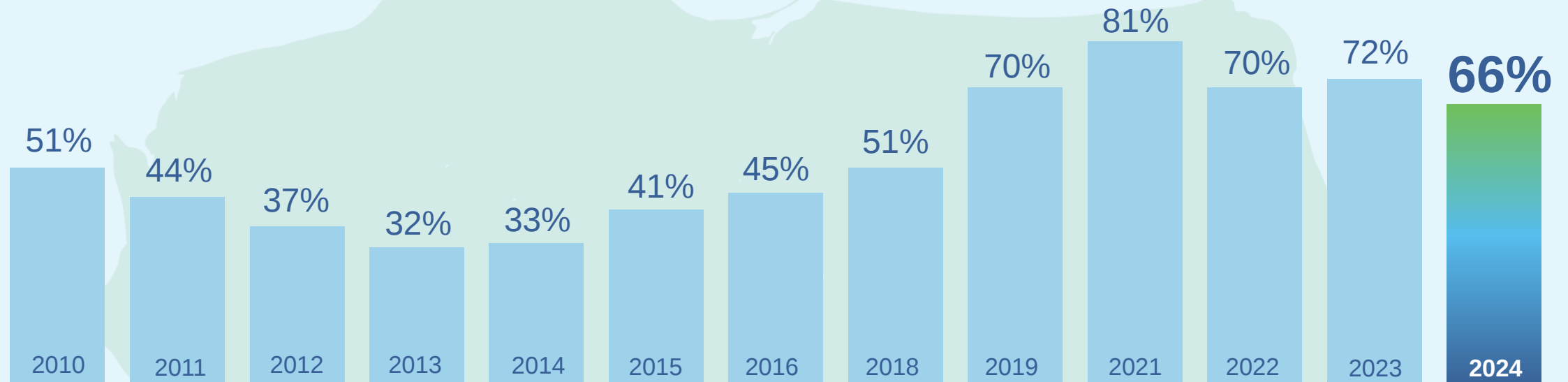
Top 5 umiejętności najtrudniejszych do znalezienia wśród kandydatów na świecie

- 
-  **1** IT & analiza danych
 -  **2** Umiejętności techniczne
 -  **3** Sprzedaż & marketing
 -  **4** Operacje & logistyka
 -  **5** Produkcja



Niedobór talentów w Polsce

Niedobór talentów w Polsce najniższy od lat



Powyższy wykres nie zawiera danych dla roku 2017 oraz 2020.



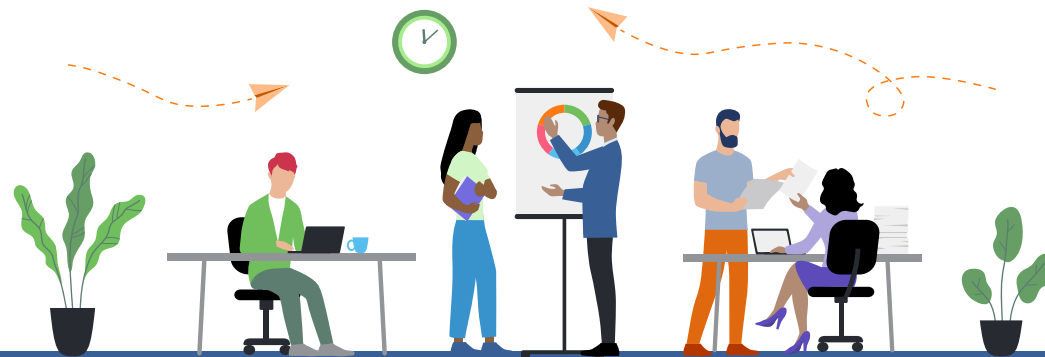
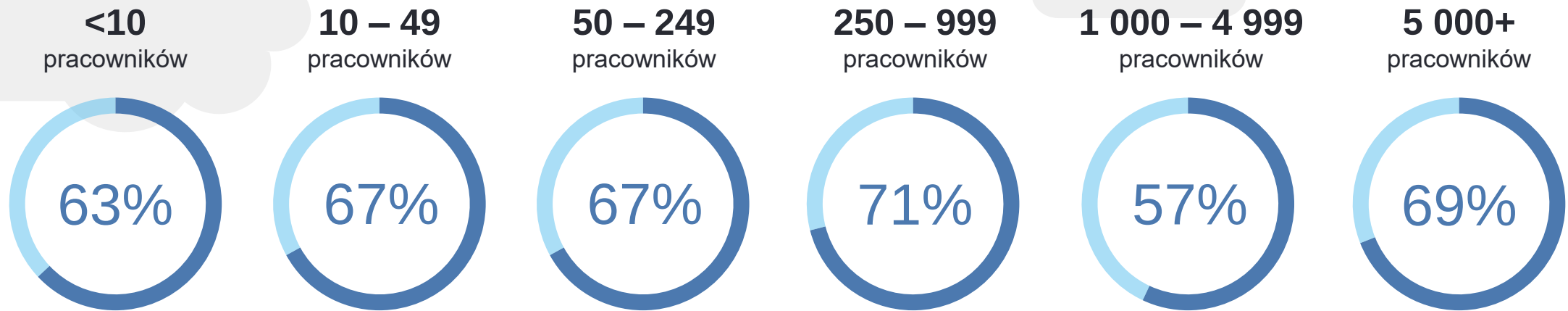
Na skalę niedoboru talentów w Polsce wpływ ma zarówno wciąż zbyt niska dostępność kandydatów, jak i dynamiczna transformacja gospodarki, za którą nadal nie nadąża zmiana kompetencji pracowników. Z jednej strony jest to ewolucja struktury branżowej, bardzo dynamiczny rozwój sektora logistycznego, zawirowania w kluczowej dla naszej gospodarki branży motoryzacyjnej przedstawiającej się na dodatek na produkcję samochodów elektrycznych, jak i cała zielona transformacja budująca zupełnie nowe działy polskiego przemysłu oraz usług. Z drugiej strony, już teraz przedsiębiorstwa inwestujące w optymalizację czy automatyzację procesów bardzo często stawiają sobie za cel zwiększenie zdolności produkcyjnych, a nie optymalizację zatrudnienia, co powinno cieszyć nas wszystkich. Oznacza to jednak, że w ramach równie liczego zespołu pracodawcy potrzebują innych kompetencji pozwalających na korzystanie z wdrożonych nowinek technologicznych.

Według danych, nie ma miejsca w Polsce, w którym mniej niż połowa pracodawców nie wskazywałaby na wyzwania związane z pozyskaniem pożądaných w firmie kompetencji. To pokazuje skalę niedoboru talentów dla całego kraju z pewną specyfiką konkretnych obszarów. Brak pracowników z odpowiednimi umiejętnościami jest z perspektywy organizacyjnej dużym wyzwaniem wpływającym w długim terminie negatywnie na możliwość rozwoju polskich pracodawców.

Kamil Sadowniczyk

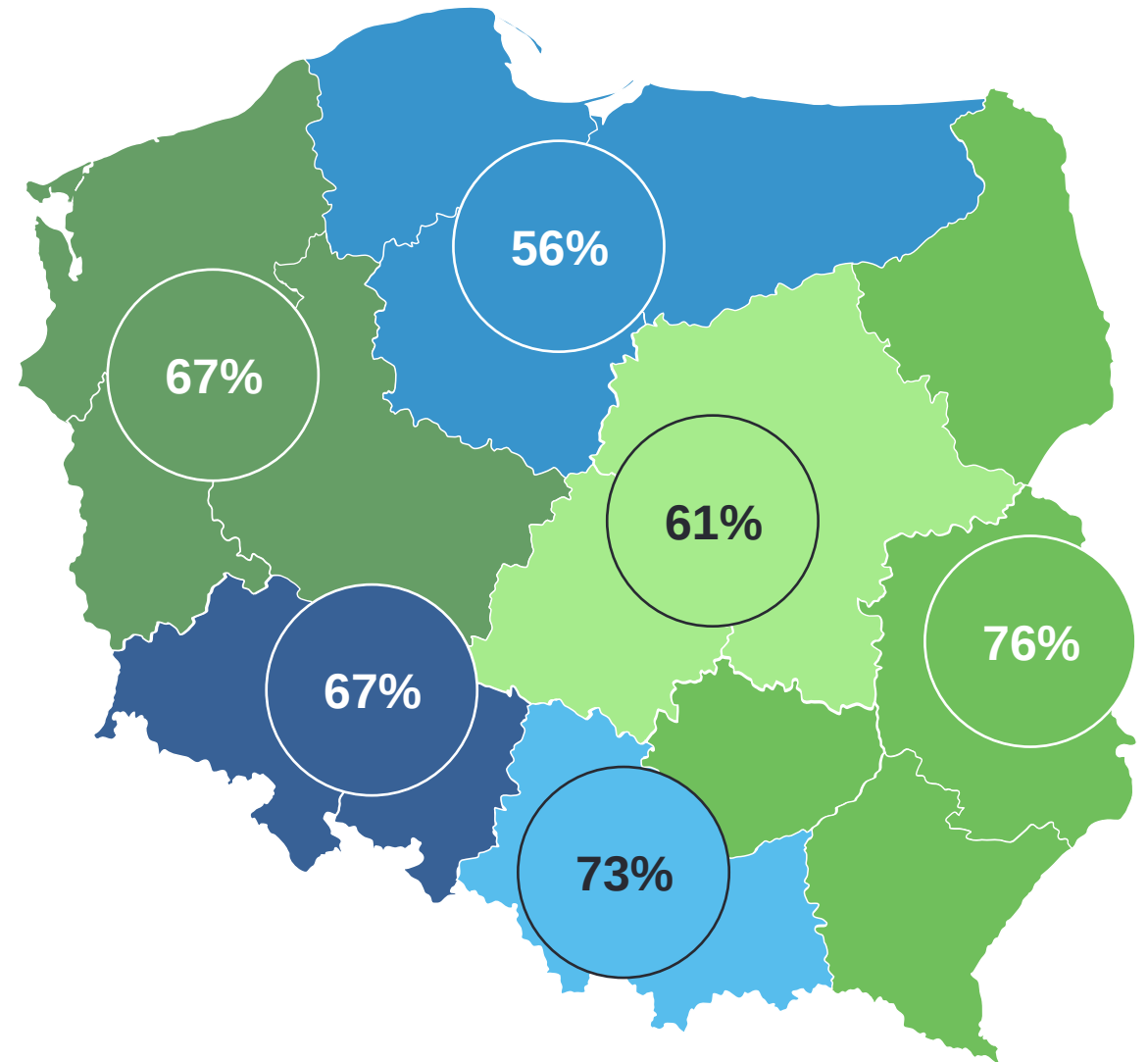
dyrektor Manpower w Polsce

Niedobór talentów w Polsce w podziale na wielkość organizacji



Niedobór talentów w podziale na regiony Polski

Największą trudność z zatrudnieniem pracowników o pożądanych kompetencjach deklarują organizacje z Polski **wschodniej (76%)** i **południowej (73%)**. Nieco lepiej sytuacja wygląda w **południowo zachodnim (67%)** oraz **północno zachodnim (67%)** regionie kraju. Najmniejszy niedobór talentów odczuwają pracodawcy w Polsce **centralnej (61%)** i **północnej (56%)**.



”

Talenty będące w organizacji są niezwykle istotnym elementem strategii każdej firmy. Elastyczność w zakresie miejsca i czasu pracy to jeden z ważniejszych punktów branych przez kandydatów pod uwagę podczas oceny pracodawcy. Praca w niepełnym wymiarze etatu wciąż jest w Polsce mało popularna, w przeciwieństwie do krajów Europy Zachodniej. Cieszy zatem fakt, że coraz więcej firm otwiera się na takie rozwiązanie, zyskując tym samym szanse na pozyskanie dodatkowych specjalistów. To działanie, które wyróżnia oraz umacnia pozycję pracodawcy na rynku.

Oczekiwanie od pracodawcy elastycznego podejścia, pracy w modelu home office, czy wyboru godzin rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy wciąż jest bardzo wysokie. Z drugiej jednak strony, coraz więcej firm oczekuje od zespołów choć częściowej obecności w biurze.

Dla kandydatów coraz ważniejsze jest środowisko do którego dołączają, stwarzanie szans na rozwój z jednoczesnym mentoringiem, wsparciem przełożonych w prowadzeniu ścieżki kariery. Osoby planujące zmianę organizacji poszukują również szansy na realizację własnych pomysłów, bycia częścią firmy, zmian i usprawnień, które powinny nieustannie zachodzić. Dostosowanie się do potrzeb kandydatów jest zatem dziś niezbędne, jeśli celem jest pozyskanie z rynku najlepszych specjalistów.

Luiza Luranc-Jaworek

dyrektor sprzedaży w ManpowerGroup

Top 5 umiejętności najtrudniejszych do znalezienia wśród kandydatów w Polsce



1 IT & analizy danych



2 Umiejętności techniczne



3 Logistyki & operacji



4 Sprzedaży & marketingu



5 Obsługi klienta



”

Można śmiało stwierdzić, że gwarantem sukcesu na rynku pracy jest umiejętność zwinnego dopasowywania się do zmieniającego się świata, gotowość do ponoszenia kontrolowanego ryzyka. Istotne jest też sprawne korzystanie z technologii, sztucznej inteligencji, wyjście poza strefę komfortu, oraz jasno zdefiniowane mądre przywództwo, włączając w to konieczność i umiejętność podejmowania niepopularnych decyzji. Dla kandydatów kluczowa jest potrzeba ciągłego uczenia się oraz rozwoju kompetencji, adaptacji do szybko zmieniających się technologii.

Rynek pracy nieustannie potrzebuje specjalistów z umiejętnościami IT, nie uciekniemy bowiem od wszechobecnej cyfryzacji i automatyzacji. Rozwiązania z zakresu nowych technologii obecne są niemal w każdej firmie. Dotykają też większości pracowników, a podstawowe role mogą być zastępowane przez coraz szerzej stosowaną sztuczną inteligencję, szereg zautomatyzowanych procesów, czy powszechne wykorzystywanie danych.

Upskilling i reskilling stają się ważnym elementem strategii zarządzania talentami. Podnoszenie kwalifikacji, rozwój kompetencji, w tym także tych miękkich, są tutaj kluczowe. Firmy otwierają się na zmianę modelu współpracy, a dzięki nowym technologiom i elastyczności, zyskują niemal nieograniczony dostęp do talentów.

Szymon Rudnicki

dyrektor Talent Solutions ManpowerGroup w Polsce

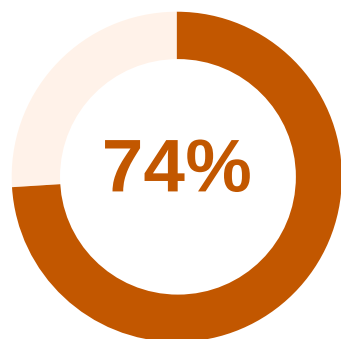


Niedobór talentów w Polsce

– podział na branże



Finanse & nieruchomości



pracodawców sektora
finansów & nieruchomości
wskazuje na problem
z pozyskaniem talentów

Top 5 umiejętności najtrudniejszych do znalezienia w branży finansów & nieruchomości

IT & analiza danych



Sprzedaż & marketing



Umiejętności techniczne



Administracja & wsparcie biurowe

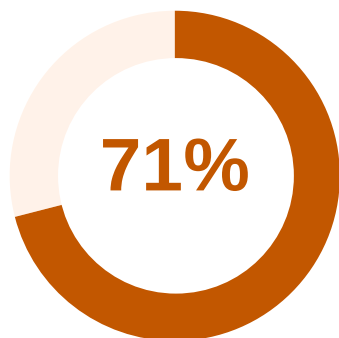


HR





Dobra & usługi konsumenckie



organizacji obszaru dóbr & usług
konsumenckich wskazuje
na niedobór kandydatów
o pożądanych umiejętnościach

Top 5 umiejętności najtrudniejszych do znalezienia w branży dobór & usług konsumenckich

Sprzedaż & marketing



Logistyka & operacje



Obsługa klienta



Produkcja

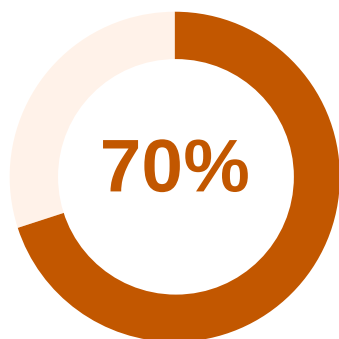


Administracja & wsparcie biurowe





Energetyka & usługi komunalne



firm branży energetyki & usług
komunalnych deklaruje niedobór
talentów

Top 5 umiejętności najtrudniejszych do znalezienia w branży energetyki & usług komunalnych

Obsługa klienta



Zarządzanie w zakresie
zrównoważonego rozwoju



Sprzedaż & marketing



Administracja & wsparcie biurowe

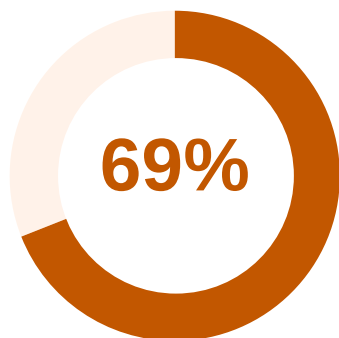


Produkcja





Transport, logistyka & motoryzacja



organizacji sektora
transportu, logistyki & motoryzacji
wskazuje na problem
z pozyskaniem talentów

Top 5 umiejętności najtrudniejszych do znalezienia w branży transportu, logistyki & motoryzacji

Administracja & wsparcie biurowe



IT & analiza danych



Umiejętności techniczne



Sprzedaż & marketing

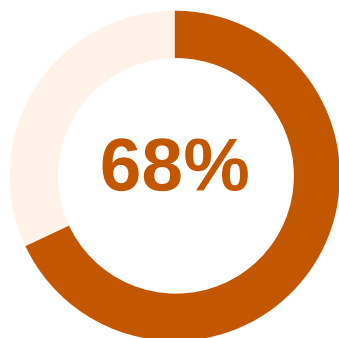


Logistyka & operacje





Nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna



pracodawców sektora nauk
przyrodniczych & opieki zdrowotnej
wskazuje na problem
z pozyskaniem talentów

Top 5 umiejętności najtrudniejszych do znalezienia w branży nauk przyrodniczych & opieki zdrowotnej

Obsługa klienta



IT & analiza danych



Administracja & wsparcie biurowe



Inne

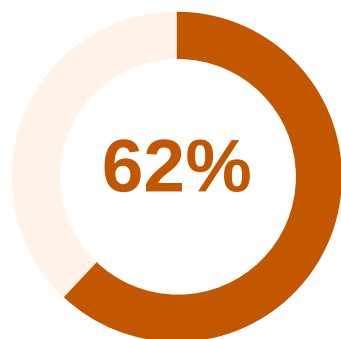


Sprzedaż & marketing





Przemysł & surowce



firm branży przemysłu & surowców
deklaruje niedobór talentów

Top 5 umiejętności najtrudniejszych do znalezienia w branży przemysłu & surowców

Umiejętności techniczne



IT & analiza danych



Logistyka & operacje



Produkcja

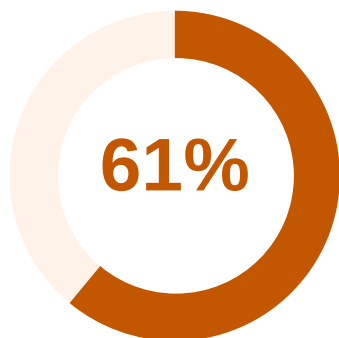


Sprzedaż & marketing





IT & technologie



organizacji obszaru IT & technologii wskazuje na niedobór kandydatów o pożądanym umiejętnościach

Top 5 umiejętności najtrudniejszych do znalezienia w branży IT & technologii

IT & analiza danych



Umiejętności techniczne



Logistyka & operacje



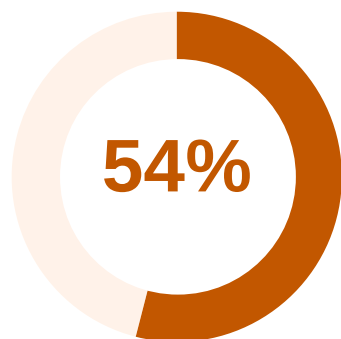
Produkcja



Zarządzanie w zakresie zrównoważonego rozwoju



Usługi komunikacyjne



pracodawców obszaru usług komunikacyjnych wskazuje na niedobór kandydatów o pożądanych umiejętnościach

Top 5 umiejętności najtrudniejszych do znalezienia w branży usług komunikacyjnych

Zarządzanie w zakresie zrównoważonego rozwoju



Administracja & wsparcie biurowe



Sprzedaż & marketing



Obsługa klienta



IT & analiza danych





Niedobór talentów w Polsce

– działania pracodawców

Jakie działania podejmują pracodawcy by przeciwdziałać niedoborowi talentów?



*Pozostałe odpowiedzi to „nie dotyczy”



Co jest priorytetem dla firm przy planowaniu strategii HR na rok 2024?

Wellbeing pracowników



Utrzymanie talentów w organizacji nawet, jeśli nie są one niezbędne



Rekrutacja na stanowiska specjalistyczne



Zatrzymanie w firmie lub ponowne zatrudnienie emerytowanych pracowników



Nowe zasady pracy w biurze (wymagające pracy stacjonarnej o określonych porach)



Optymalizacja zespołów, zwiększenie produktywności pracowników tymczasowych



Zielona transformacja



Wdrożenie AI, transformacja cyfrowa

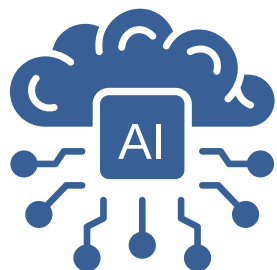


Inicjatywy na rzecz różnorodności, równości i włączenia społecznego



Działania związane z walką z recesją





6 najważniejszych wyzwań

związanych ze stanowiskami wymagającymi umiejętności z zakresu sztucznej inteligencji (AI)

1

Rozważanie nowych stanowisk związanych ze sztuczną inteligencją

2

Szkolenie pracowników w zakresie wykorzystywania sztucznej inteligencji

3

Poszukiwanie wykwalifikowanych pracowników znających AI

4

Definiowanie ról, które mogą wykorzystywać sztuczną inteligencję

5

Tworzenie odpowiednich programów i szkoleń podnoszenia kwalifikacji

6

Zrozumienie, jakich nowych umiejętności należy się nauczyć



Jakie umiejętności wymagają dostosowania do zielonej transformacji?

Pracodawcy szacują, że wszystkie umiejętności techniczne będą musiały ulec zmianie, by dostosować się do bardziej zrównoważonych praktyk biznesowych.



56%
Zrównoważony
rozwój
& środowisko



56%
Sprzedaż
& marketing



55%
Logistyka
& operacje



54%
Produkcja



53%
Umiejętności
techniczne



52%
IT & analiza
danych



52%
Obsługa klienta



52%
Administracja
& wsparcie biurowe



51%
Zarządzanie ESG



51%
HR



O badaniu ManpowerGroup



O badaniu ManpowerGroup

Celem badania jest poznanie skali trudności, z jakimi mierzą się organizacje w Polsce i na świecie, w pozyskiwaniu pracowników o pożądanym kompetencjach.

W badaniu udział wzięło ponad 40 000 pracodawców z 41 rynków na całym świecie. Badanie zostało przeprowadzone od 2 do 31 października 2023 roku.

Wielkość organizacji i sektorów są standaryzowane we wszystkich krajach, w celu umożliwienia porównań międzynarodowych.

ManpowerGroup



Doradztwo
& analiza
zatrudnienia



Zarządzanie
zespołami



Baza
talentów



Zarządzanie
karierą



Zmiana
ścieżki
zawodowej



Najlepsze
na rynku
talenty



Odwiedź www.manpowergroup.pl i dowiedz się więcej.

