|  |
| --- |
| 07.06.2024 |
| informacje dodatkowe:Mateusz Żydek |
| telefon:+48 665 305 902 |
| e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |
|  |

Poszukiwanie talentów wewnątrz firmy sposobem na trudności w rekrutacjach i brakujące kompetencje – firmy zmieniają podejście

**Trudności w rekrutowaniu pracowników o odpowiednich kompetencjach, rosnący niedobór kwalifikacji kluczowych dla rozwoju firm oraz coraz większy odsetek zatrudnionych mierzących się z wypaleniem zawodowym** – **to zdaniem dyrektorów i kierowników zespołów HR z Polski największe wyzwania, z którymi obecnie się mierzą. Na podobne zjawiska zwracają także uwagę eksperci z innych krajów, którzy wzięli udział w globalnym badaniu Talent Trends 2024, realizowanym przez Randstad Enterprise. Uczestnicy projektu widzą rozwiązania tych wyzwań w lepszej identyfikacji potencjału pracowników w organizacjach i kandydatów na rynku pracy oraz zaprzęgnięciu do tych działań sztucznej inteligencji.**

W tegorocznej edycji realizowanego od 2016 roku badania Talent Trends udział wzięło 1076 liderów HR z globalnych i regionalnych firm z 21 krajów świata, w tym z Polski. Wśród uczestników dominują przedstawiciele firm zatrudniających co najmniej 3 tysiące osób, głównie z sektorów specjalistycznych: bankowości i finansów, IT i technologii oraz biotechnologii i farmacji.

Zdaniem 84 proc. polskich liderów HR dostrzegany na rynku pracy niedobór talentów, pracowników o odpowiednich kompetencjach potrzebnych firmom dziś i w przyszłości, stworzy w najbliższej perspektywie jeszcze większe trudności dla działania przedsiębiorstw. Ten odsetek jest rekordowy na tle wszystkich innych krajów uczestniczących w badaniu. Dla przykładu, w Niemczech deklaruje tak 65 proc. badanych, w Hiszpanii – 69 proc., w krajach nordyckich – 74 proc., na Węgrzech – 81 proc., a globalna średnia wynosi 72 proc.

Wśród największych obaw wymienianych przez respondentów z Polski znalazły się trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych pracowników (37 proc.) oraz rosnący współczynnik zatrudnionych mierzących się z wypaleniem zawodowym (29 proc.). To drugie wyzwanie pojawia się w Polsce znacznie częściej niż w innych krajach. W badaniu widoczny jest też trend, który nie jest jeszcze tak obecny w naszym kraju – globalnie 32 proc. respondentów zwraca uwagę na coraz większe niedobory kompetencji w swoich firmach.

**Zamiast dyplomu** – **fokus na zawodowy potencjał, nie tylko na zdobyte umiejętności**

Coraz wyraźniej zarysowujące się wyzwanie pozyskania pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, ale też trudności w angażowaniu i motywowaniu tych, którzy już pracują w firmie, aby nie zmieniali miejsca zatrudnienia, zmuszają zespołu HR do zmiany podejścia.

– *Jeszcze do niedawna firmy skupiały się na pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich profilach zawodowych, bazując na ich wykształceniu i doświadczeniu zawodowym. W czasach, gdy zmiany na rynku pracy nie były tak dynamiczne, takie podejście wystarczało. Dziś coraz więcej organizacji skupia się bardziej na konkretnych kompetencjach, których poszukuje. Identyfikuje braki w swoich zespołach i poszukuje kandydatów w rekrutacjach. Tyle że wobec trudności w znalezieniu odpowiednich specjalistów, takie podejście też już może nie wystarczać. Dziś konieczne jest również skupienie się na predyspozycjach, naturalnym potencjale zawodowym, motywacjach, a nawet życiowych aspiracjach* – podkreśla **Małgorzata Lakowska, Delivery Center Manager w Randstad Polska**.

Skupianie się na potencjale zawodowym, pozwala identyfikować predyspozycje i umiejętności miękkie nie tylko kandydatów, ale także już zatrudnionego zespołu. Umożliwia skutecznie wykorzystywanie jego możliwości, planowanie ścieżki awansu oraz odpowiednie podnoszenie kompetencji lub przebranżowienie w ramach struktury przedsiębiorstwa. Tworzenie takiego wewnętrznego rynku pracy w firmie jest odpowiedzią na niedobory pracowników i trudności z rekrutacją nowych specjalistów, a jednocześnie – przy uwzględnianiu życiowych aspiracji i motywacji – sposobem na unikanie oznak wypalenia zawodowego.

Dotąd ważnymi kwestiami dla specjalistów HR były wykształcenie, w tym dyplom uczelni oraz zdobyte doświadczenie, co utrudniało korzystanie z potencjału zawodowego osób z niższym poziomem wykształcenia, absolwentów, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy i pracowników, którzy na ten rynek wracają po przerwie. Tymczasem w najnowszym badaniu Talent Trends 84 proc. liderów HR uważa, że najważniejszymi czynnikami branymi pod uwagę przy ocenie kandydatów, którzy są na początku swojej kariery, są umiejętności krytycznego myślenia i inteligencja emocjonalna. W przypadku doświadczonych pracowników na te aspekty jako istotne wskazuje nawet 88 proc. badanych. W przypadku osób początkujących 78 proc. respondentów podkreśla też znaczenie otwartości na rozwój zawodowy, natomiast w przypadku osób z dłuższym stażem na ten aspekt wskazuje 84 proc. badanych liderów HR.

**Bez technologii to się nie uda**

Już nie tylko identyfikowanie kompetencji obecnych w firmie i tych, których brakuje do jej rozwoju jest czasochłonne, szczególnie w dużych organizacjach. Rozpoznawanie potencjału rozwojowego pracowników i naturalnych predyspozycji wydaje się wręcz niemożliwe. HR-owcy liczą w tym zakresie na sztuczną inteligencję, która – pracując na bazie gromadzonych w systemach firmy danych kadrowych, szkoleniowych i projektowych – będzie w stanie uporać się z tym zadaniem. Zrealizowany w Europie, USA i Ameryce Łacińskiej wspólny projekt badawczy Unilever, Walmart, Accenture i Skyhive pokazał, że gdy na danym stanowisku człowiek jest stanie zidentyfikować przeciętnie 11 kompetencji, sztuczna inteligencja identyfikuje ich 34.

Zdaniem 67 proc. liderów HR z Polski rozwiązania technologiczne są w stanie skutecznie rozpoznać potrzeby i luki kompetencyjne w firmie. Większość uczestników badania jest przekonana, że sztuczna inteligencja może usprawnić zarządzanie pracownikami, a 69 proc. widzi w tych rozwiązaniach sposób na rozpoznawanie możliwości wewnętrznej mobilności pracowników, czyli wskazywania, którzy pracownicy mają predyspozycje do rozwoju priorytetowych z punktu widzenia firmy kompetencji.

Wykorzystanie takich technologii jest jednak w Polsce niewielkie. Gdy globalnie korzystanie ze sztucznej inteligencji do zarządzania rozwojem i awansami pracowników deklaruje 45 proc. badanych, w Polsce sięga po takie rozwiązania jedynie 15 proc. respondentów. Jednocześnie jednak 69 proc. liderów HR z naszego kraju deklaruje, że ich firmy zamierzają inwestować w narzędzia AI w zespołach HR.

**Powrót do biur utrudnia projektowanie kultury organizacyjnej**

Przy identyfikowanym przez polskich HR-owców większym ryzyku wypalenia zawodowego szczególne znaczenie ma także budowanie kultury organizacyjnej, która odpowiada na potrzeby pracowników, ale także ma wpływ na ich motywację i zaangażowanie.

Jednym z aspektów kultury organizacyjnej jest praca zdalna, która w ciągu ostatnich lat spotkała się z dużą aprobatą pracowników. U pracodawców te oceny nie są tak jednoznaczne, bo firmy wciąż zmagają się ze znalezieniem właściwych proporcji pomiędzy oczekiwaniami pracowników a decyzjami zarządzających, którzy skłaniają się do powrotu do biur. W Polsce jedynie 12 proc. liderów HR uważa, że w ich firmach udało się znaleźć właściwą równowagę (globalnie: 30 proc.), a 35 proc. badanych zamierza skupić się na tym obszarze w tym roku.

Obok wyzwań związanych z trybem zdalnym wskazywanych przez HR-owców, respondenci podkreślają też zalety. 22 proc. mówi o skuteczniejszym pozyskiwaniu pracowników dzięki wpisaniu pracy z domu w ofertę pracy, 20 proc. przyznaje, że dzięki temu rozwiązaniu rośnie efektywność ich zespołów, a 14 proc. wskazuje na pozytywny wpływ na samopoczucie zatrudnionych.

25 proc. badanych liderów HR z Polski, podobnie jak w skali globalnej, zamierza też mocniej skupić się na komunikowaniu wartości organizacji, aby skuteczniej angażować pracowników, oraz na budowaniu atrakcyjniejszej oferty dla osób już zatrudnionych i kandydatów. Wśród priorytetów, częściej niż w innych krajach, znajdują się też działania na rzecz wyrównywania szans pracowników z grup, które są w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym osób z niepełnosprawnościami, osób z różnych grup wiekowych, cudzoziemców czy osób od dawna nieaktywnych zawodowo (na ten aspekt wskazuje 31 proc. badanych) oraz uruchamiania programów wspierających zaangażowanie pracowników, w tym programów rekomendacji (27 proc. wskazań).

Globalne badanie **Talent Trends** realizowane jest przez zespół Randstad Enterprise od 2016 roku. W tegorocznej edycji wzięło udział 1076 menedżerów i liderów HR z globalnych i regionalnych firm z 21 rynków świata (z Europy, obu Ameryk oraz rejonu Azji i Pacyfiku). To największa edycja badania w historii, opracowana, aby pomóc społeczności biznesowej w identyfikacji trendów w obszarach HR i pozyskiwania talentów w 2024 roku. Bieżące badanie pokazuje, jak pracodawcy przystosowują się do szybkiej transformacji cyfrowej, wykorzystując potencjał technologii, analizy danych i pracowników, którzy są kluczem do ich sukcesu oraz budując kompetentny zespół, który wdraża cele organizacji.

Projekt badawczy realizowany był za pomocą kwestionariusza online w IV kwartale 2023 roku. 75 proc. badanych reprezentuje firmy zatrudniające co najmniej 3 tysiące pracowników. 22 proc. to liderzy firm z sektora bankowości i finansów, 15 proc. - IT i technologii, 11 proc. - biotechnologii i farmacji, a 4 proc. - produkcji.

**Randstad Polska** jest częścią Randstad N.V. – największej na świecie firmy zajmującej się pozyskiwaniem talentów dla organizacji. Jesteśmy zaufanym partnerem biznesowym dla naszych klientów. Dążymy do zapewnienia pracownikom równych szans w znalezieniu zatrudnienia bez względu na pochodzenie i ułatwiamy im zachowanie istotnej roli w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy. Doskonale rozumiemy rynek zatrudnienia i pomagamy klientom w budowaniu wysokiej klasy, zróżnicowanej i dopasowanej do potrzeb kadry pracowniczej, która jest w stanie skutecznie wspierać organizacje w rozwoju. Każdego dnia na całym świecie 46 000 pracowników Randstad wspiera poszukujących pracy w realizacji ich pełnego potencjału zawodowego. W 2022 roku w Randstad Polska 18 000 osób pomogliśmy znaleźć zatrudnienie odpowiadające ich potrzebom i kwalifikacjom. Nasi eksperci udzielili fachowego wsparcia doradczego 1500 pracodawcom działającym na polskim rynku pracy. W Randstad działamy globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień z naszymi specjalistami spotkać się można w jednym z ponad 100 biur w Polsce.

Więcej informacji: www.randstad.pl