|  |
| --- |
| data: |
| 23 maja 2023 r. |
| informacje dodatkowe: |
| Mateusz Żydek |
| telefon: |
| + 48  665 305 902  e-mail:  mateusz.zydek@ randstad.pl |

Niedobór talentów wciąż wyzwaniem dla szefów. W swoich strategiach zatrudnienia nie szukają oszczędności. Chcą inwestować w rozwój pracowników.

**Firmy raczej nie szukają kadrowych oszczędności. W obliczu niedoboru kadr większym priorytetem staje się dla nich budowanie strategii rozwoju talentów w organizacji i tworzenie wewnętrznego rynku pracy w firmach. Tym bardziej, że na przykład w Polsce awanse są wciąż rzadsze niż zmiana pracodawcy. Taki obraz trendów na globalnym i polskim rynku pokazuje analiza odpowiedzi respondentów badania Talent Trends 2023, zrealizowanego przez Randstad Enterprise. Strategiczne spojrzenie na niedobór talentów skłania firmy bardziej do poszukiwania długofalowych korzyści z zatrudnienia wykwalifikowanych kadr niż szukania oszczędności w obszarze HR. Dzieje się tak pomimo spowolnienia gospodarczego. W skali globalnej twierdzi tak 77 proc. managerów, a w Polsce jeszcze więcej – 9 na 10 badanych.**

Tegoroczna edycja raportu Talent Trends 2023 została opracowana na podstawie badania, w którym uczestniczyło ponad 900 managerów i liderów HR z 18 krajów, w tym z Polski. Wyniki wyraźnie pokazują zmianę w strategiach zatrudnienia. Nie tylko w zakresie priorytetów. Decyzje kadrowe, zdaniem managerów, w jeszcze większym stopniu niż dotychczas muszą przekładać się na efekty biznesowe. I pod tym kątem na rekrutacje i zmiany stanowiskowe w firmach chcą patrzeć szefowie. Za cel bierze to sobie 80 proc. badanych na świecie i 81 proc. w Polsce.

W czasach zmienności rynkowej wśród kompetencji poszukiwanych na rynku pracy na znaczeniu zyskuje umiejętność adaptacji pracowników, ich elastyczność w dostosowywaniu do sytuacji. Uważa tak 88 proc. przebadanych polskich managerów (77 proc. globalnie).

– Doświadczenia ostatnich lat, związane przede wszystkim z niedoborem osób o odpowiednich kwalifikacjach, sprawiają, że firmy skupiają się przede wszystkim na nowym podejściu do przyciągania kandydatów, budowania trwałej relacji z pracownikami i poczucia przynależności, opartego na wspólnych wartościach pracodawców i pracowników. To podejście jest bardziej zorientowane na ludzi i budowanie ich kompetencji – podkreśla **Ewa Wawszczak**, General HR Director w Randstad Polska.

**Niedobór talentów wciąż wyzwaniem, firmy mocniej inwestują w rozwój kompetencji pracowników**

Znalezienie utalentowanego pracownika wciąż stanowi wyzwanie. Prawie połowa respondentów z całego świata (42 proc.) twierdzi, że niedobór talentów pozostaje jedną z ich największych bolączek lub ma negatywny wpływ na ich działalność – to najwyższa liczba w historii raportu Talent Trends. Na tym tle dane z Polski są nieco bardziej optymistycznie - ten czynnik negatywnie ocenia 25 proc. polskich liderów HR.

Biorąc pod uwagę zauważalny także w Polsce niedobór talentów, zwłaszcza tych o wysokich kwalifikacjach, wiele firm stara się przeszkolić dotychczasowych pracowników, aby mogli objąć kluczowe role. Ponad trzy czwarte (76%) liderów HR z całego świata coraz bardziej skupia się na umiejętnościach i zaangażowaniu w budowanie ścieżek kariery pracowników, a 56% planuje zwiększenie wydatków na wewnętrzne platformy umożliwiające rozwój stanowiskowy i zawodowy. W Polsce ten odsetek jest jeszcze większy: 87% badanych twierdzi, że kładzie większy nacisk na aspekty związane z rozwojem kadr.

**Firmy nie skupiają się już tylko na rekrutacji, chcą też mocniej przyglądać się całemu cyklowi życia zawodowego pracowników**

Wszystkie wspomniane czynniki wskazują na inny kluczowy trend: potrzebę wyróżniania się firm na tle innych pracodawców poprzez dbanie o doświadczenia pracowników na każdym etapie życia zawodowego: od przyciągania kandydatów, poprzez zatrudnienie, wdrożenie, rozwój zawodowy i stanowiskowy, ewentualne przekwalifikowanie, aż po zakończenie współpracy.

W sumie 81% badanych twierdzi, że ich organizacje są bardziej skoncentrowane na doświadczeniach talentów i inwestują w kilka obszarów, aby poprawić sposób ich przyciągania oraz zatrzymywania w organizacji. Coraz częściej centralnym elementem tych strategii stają się rozwiązania wspierające poczucie przynależności – skupiające się na różnorodności, równym traktowaniu i włączaniu pracowników, na co wskazało 74% respondentów. Firmy wykorzystują także technologię do zwiększenia zaangażowania członków swoich zespołów (tak zadeklarowało 72% badanych), dbają o tworzenie społeczności talentów, np. grup talentowych otrzymujących dodatkowe możliwości rozwojowe i szkoleniowe, oraz budowanie ścieżek rozwoju (71%), a także stałe badanie potrzeb pracowników (69%).

W Polsce troska o doświadczenia pracowników pozostaje kluczowym czynnikiem umożliwiającym realizację strategii budowania kadr; 85% respondentów twierdzi, że ich firmy są na tym skoncentrowane bardziej niż dotychczas.

Wyjątkowo istotnym elementem staje się dla menadżerów HR coaching kariery, obejmujący m.in. wsparcie w podnoszeniu kompetencji i przekwalifikowaniu pracowników. Zdaniem 85% badanych liderów HR w Polsce, ma on pozytywny wpływ na ich pracowników (globalnie: 79%).

– Wielu menedżerów koncentruje się dziś na doświadczeniach pracowników, aby ich zespoły zyskiwały wsparcie i zasoby do rozwoju zawodowego, a jednocześnie przynosiły korzyści organizacjom, dobrze radziły sobie ze zmiennością rzeczywistości gospodarczej – podkreśla **Ewa Wawszczak**, General HR Director w Randstdad Polska. Jak dodaje, celem tych działań jest współtworzenie bardziej elastycznej organizacji, w której ludzie mogą w pełni wykorzystać swój potencjał z pożytkiem dla firmy - poprzez lepsze dopasowanie strategii zatrudnienia do priorytetów biznesowych.

Raporty Talent Trends tworzone są od 2016 roku. Najnowsza ankieta została przeprowadzona na zlecenie Randstad Enterprise w czwartym kwartale 2022 roku w Australii, Belgii, Brazylii, Kanadzie, Chinach, Francji, Niemczech, Indiach, Włoszech, Japonii, Meksyku, Holandii, Skandynawii, Polsce, Singapurze, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii oraz USA.

Randstad Polska, lider na polskim rynku doradztwa personalnego i pracy tymczasowej, jest częścią holenderskiego Randstad Holding nv.

Randstad jest zaufanym partnerem dla firm, które potrzebują wsparcia w poszukiwaniu pracowników tymczasowych (w tym także rekrutacji i zarządzania dużymi grupami pracowników w siedzibie klienta) i stałych, w tym specjalistów w zakresie finansów, informatyki, inżynierii oraz w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu. Randstad wspiera także pracodawców fachowym doradztwem i analizami rynku pracy. Pomaga w procesach rozliczania pracowników i zarządzania dokumentacją kadrową.

Poszukujących zatrudnienia specjaliści Randstad wspierają w odnajdywaniu najlepszej pracy, która odpowiada ich potrzebom i kwalifikacjom. Tworzą w ten sposób przyjazną przestrzeń komunikacji między pracownikami a pracodawcami.

Randstad sięga po nowoczesne technologie tak, by służyły one wygodzie poszukujących pracy i pracodawców. Działa globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień ze specjalistami Randstad spotkać się można w jednym z ponad 120 biur w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)