

## Jakich umiejętności według pracodawców brakuje na rynku pracy?

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 20, sierpień 2021 09:51

Joanna Gryboś-Chechelska

Odśloni: 757

Zapotrzebowanie na umiejętności zmieniło się pod wpływem pandemii COVID-19. Na znaczeniu zyskały kompetencje miękkie, jednak znalezienie kandydatów dysponujących tymi pożądanymi stanowi wyzwanie dla organizacji – zarówno lokalnie, jak i globalnie. Prawie co trzeci pracodawca w Polsce ma trudności z pozyskaniem pracowników wykazujących się rzetelnością, odpowiedzialnością i dyscypliną. Największe problemy w tym zakresie zauważają duże firmy. Jakie umiejętności powinni rozwijać kandydaci, chcący zwiększyć swoją atrakcyjność na rynku pracy?

Z analizy ManpowerGroup wynika, że niedobór talentów w Polsce znacząco wzrósł w ostatnich latach. Już 81% pracodawców odczuwa wyzwania w obszarze rekrutacji kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje – zarówno twarde, jak i miękkie. 35% firm deklaruje, że trudne jest dla nich pozyskanie pracowników, wykazujących się rzetelnością, dyscypliną i wysokim poczuciem odpowiedzialności za powierzone zadania. Ponad ¼ organizacji zauważa na rynku deficyt kompetencji związanych z logicznym myśleniem i umiejętnością rozwiązywania problemów. Braki dotyczą również przejmowania inicjatywy, na co zwraca uwagę 28% pracodawców. Kolejne umiejętności trudne do pozyskania w procesie rekrutacji to krytyczne myślenie oraz zdolności analityczne (26%). 24% przedsiębiorców odczuwa też niedobory pracowników charakteryzujących się odpornością oraz elastycznością działania.

*- Obecnie obserwujemy, że na znaczeniu zyskują tak zwane kompetencje transferowalne, czyli takie, które są potrzebne w każdej branży i umożliwiają dostosowanie się do nowych zadań oraz sprawne działanie w środowisku biznesowym. Wymienione w raporcie umiejętności miękkie wskazywane przez pracodawców jako najtrudniejsze do pozyskania to właśnie te, które pozwalają dziś organizacjom osiągać konkretne rezultaty na dynamicznym i niepewnym rynku. Należy podkreślić, że umiejętności miękkie wspierają uzyskanie twardych wyników. Choć wiedza i ekspertyza są kluczowe, to jednak tylko w połączeniu z wykorzystaniem kompetencji miękkich umożliwiają pracownikom osiągnięcie optymalnych rezultatów w pracy – stwierdza Agnieszka Krzemień, ekspert ds. rozwoju i zarządzania karierą z Right Management w ManpowerGroup.*

Specjalistka wskazuje również, że trudności związane z pozyskiwaniem kadry dysponującej pożądanymi umiejętnościami mogą wynikać zarówno z braku skutecznej i dostosowanej do obecnych wyzwań rynkowych strategii zarządzania talentami, jak i nieefektywnego budowania marki pracodawcy z wyboru.

*- Ważnym punktem wyjścia jest zdefiniowanie modeli kompetencyjnych, które zapewnią organizacji oczekiwaną konkurencyjność w branży oraz pozwolą realizować cele biznesowe. Warto systematycznie przeglądać swoje zasoby i diagnozować posiadane w firmie umiejętności oraz talenty, a następnie określać luki kompetencyjne, badać mocne strony pracowników i rozwijać je tak, aby uzyskać pożądane rezultaty. Skuteczne strategie zarządzania talentami skupiają się na równoważnym rozwijaniu umiejętności technicznych i kompetencji miękkich. Kluczową w tym obszarze rolę zespołów personalnych jest analizowanie, jakie umiejętności mogą być potrzebne organizacji w przyszłości i jakie działania warto rozpocząć już dziś, by je pozyskać. Ważne jest również cykliczne weryfikowanie, czy obecnie pracownicy są dopasowani do stanowisk i w jakim stopniu strategia budowania marki pracodawcy z wyboru wspiera zatrzymanie i pozyskanie nowych kadr. Warto również zadbać o mobilność pracowników wewnątrz organizacji, ponieważ zapewnia ona jeszcze lepsze dostosowanie kompetencji do potrzeb firmy, wspierając jednocześnie rozwój personelu i otwierając przed zatrudnionymi osobami alternatywne ścieżki rozwoju – mówi Agnieszka Krzemień.*

Umiejętności z obszaru rozwiązywania problemów wskazywane były przez pracodawców jako

## Jakich umiejętności według pracodawców brakuje na rynku pracy?

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 20, sierpień 2021 09:51

Joanna Gryboś-Chechelska

Odłony: 757

---

deficytowe już w 2018 roku. Otwierały one listę kompetencji miękkich najtrudniejszych do pozyskania, a ich niedobór na rynku pracy zauważało 31% przedsiębiorców. To jednak jedyna pozycja z zakresu umiejętności miękkich, która powtarza się w raportach „Niedobór Talentów” zarówno w 2021, jak i 2018 roku. Trzy lata temu firmy deklarowały, że wyzwaniem jest dla nich znalezienie pracowników, którzy potrafią współpracować – zwracało na to uwagę 30% organizacji. Za deficytowe kompetencje miękkie uważane były również komunikacja (29%), organizacja (29%) oraz zarządzanie (14%), a więc umiejętności zupełnie inne niż te wskazywane jako trudne do pozyskania w tegorocznej edycji badania.

*- W efektywnym rozwijaniu kompetencji kadry kluczowe jest budowanie kultury organizacyjnej wzmacniającej ciekawość i chęć poszerzania wiedzy. Ważne jest także wspieranie i stymulowanie pracowników poprzez realne inwestowanie w ich rozwój i realizowanie programów, które pozwalają zdobywać umiejętności potrzebne w danej branży i otoczeniu biznesowym. Istotnym elementem takiego działania jest różnorodność aktywności rozwojowych, obejmujących nie tylko warsztaty i szkolenia, ale również indywidualne sesje rozwojowe, będące połączeniem treningu, coachingu oraz mentoringu. Należy przy tym pamiętać, by omawiane treści były mocno osadzone w rzeczywistości i dotyczyły realnych wyzwań uczestnika programu. Pozwoli to nie tylko utrwalić zdobytą wiedzę, ale też wzmocnić samoocenę pracownika i usunąć bariery w rozwoju, wynikające choćby z ograniczających przekonań. Wskazane jest, aby uczestnik współtworzył program, ponieważ dzięki temu będzie miał wpływ na dobór treści szkoleniowych i skoncentrowanie się na tych, które wniosą realne korzyści do jego życia zawodowego. W takiej sytuacji organizacja i pracownik razem biorą odpowiedzialność za efekty programu rozwojowego. Warto zaznaczyć, że skuteczne rozwijanie kompetencji – zarówno miękkich, jak i twardych – wspiera też systematyczna informacja zwrotna od trenera lub coacha, a także menedżera. Ważne jest, by organizacje dobrze przygotowały liderów do przekazywania konstruktywnego feedbacku, prowadzenia rozmów rozwojowych z pracownikami czy wręcz coachingu kariery – stwierdza Agnieszka Krzemień.*

Globalna lista 5 najtrudniejszych do pozyskania kompetencji miękkich nie różni się znacząco od polskiej. Zarówno w kraju nad Wisłą, jak i na świecie wyzwaniem dla pracodawców jest znalezienie odpowiedzialnych, zdyscyplinowanych i rzetelnych pracowników. Za granicą niedobór takich kandydatów zauważa 28% firm. Globalnie brakuje też osób wykazujących się odpornością i elastycznością (25%) oraz inicjatywą (21%). Pozycją odróżniającą wyniki światowe od polskich jest przywództwo i wpływ społeczny. Niedobór tych kompetencji odczuwa 20% zagranicznych organizacji, polscy pracodawcy nie zgłaszają ich jednak w pierwszej piątce umiejętności trudnych do pozyskania. Przedsiębiorcy z naszego kraju stwierdzają natomiast, że wyzwaniem jest zatrudnienie pracowników dysponujących rozwiniętymi umiejętnościami z zakresu logicznego myślenia i rozwiązywania problemów. Tego samego zdania jest 20% pracodawców na świecie.

Źródło: ip