Niewidoczny talent kandydatów do pracy

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: piątek, 05, listopad 2021 12:21
Katarzyna Sekuła
Odsłony: 767

Nieaktywnych zawodowo poszukujących zatrudnienia osób w Polsce w 2020 r. było 1 032 500 osób (stan na 2020 r.). Wzrost odsetka biernych zawodowo był każdorazowo notowany przy kryzysie gospodarczym (również tym spowodowanym pandemią COVID-19).

Z drugiej strony, na rynku wciąż są firmy mające problem z zatrudnianiem pracowników z odpowiednimi kompetencjami, co stanowi poważną barierę dla rozwoju i wzrostu konkurencyjności firm. Okazuje się jednak, że wina leży częściowo po stronie samych firm i ustalanych przez nie niekoniecznie optymalnych kryteriów rekrutacyjnych.

Firmy przy dużej i rosnącej liczbie biernych zawodowo, ale mogących lub chcących znaleźć zatrudnienie, kreują tzw. zjawisko ukrytych pracowników (ang. hidden workers). Oznacza to, że podczas wstępnej selekcji CV algorytmy wykorzystywane przez rekruterów mają tendencję do odrzucania pracowników według kryterium brakujących kompetencji i wymagań formalnych, a nie na podstawie atutów kandydatów do pracy i tego, jaki wkład może mieć potencjalny pracownik w rozwój firmy. Cechy, którym firmy przypisują nadmierne znaczenie dla przewidywanej produktywności pracownika to m.in. brak dyplomu uczelni wyższej lub przerwa na rynku pracy.

Nadmierna selekcja, wykorzystująca błędne kryteria, prowadzi do utraconych korzyści. Analiza przeprowadzona na próbce danych firm ze Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Niemiec pozwoliła oszacować, że firmy, które celowo zatrudniały osoby z segmentu hidden workers zgłaszają relatywnie wysokie ROI – na poziomie 35 proc.

Oprócz wspomnianego ponad 1 mln osób nieaktywnych zawodowo chcących znaleźć zatrudnienie, w Polsce mamy do czynienia dodatkowo z 4 128 400 osób nieaktywnych zawodowo, które deklarują, że nie chcą znaleźć zatrudnienia. Głównymi powodami braku zainteresowania pracą są: obowiązki opiekuńcze (31 proc. populacji biernych zawodowo), emerytura (27 proc.) i własna niepełnosprawność lub choroba (23 proc.). Dodatkowo 3 proc. twierdzi, że nie ma dla nich odpowiedniej pracy.

Brak chęci podjęcia zatrudnienia przez takie osoby nie dziwi, jeśli stanowiska oferowane na rynku pracy lub ograniczenia systemowe uniemożliwiają łączenie ról lub jeśli pracodawcy – przy udziale algorytmów – nadmiernie skupiają się na lukach w życiorysie, które mogą również wynikać z problemów ze zdrowiem. W efekcie, wielokrotne niepowodzenia w poszukiwaniach pracy zniechęcają kandydatów do kontynuowania wysiłku, a tym samym pozbawiają takie osoby – a w konsekwencji także firmy – możliwości rozwoju. Osoby aktywnie poszukujący pracy w Polsce mogą być również ofiarami zjawiska podobnego do zidentyfikowanego w Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Niemczech, czyli tzw. ukrytych pracowników.

Więcej informacji tutaj.

Źródło: PIE

Phoca PDF