

31% zatrudnionych osób podjęłoby w następnym miesiącu inną pracę, gdyby zaoferowano im większe możliwości łączenia życia zawodowego z prywatnym, a 6 na 10 pracowników uważa, że praca asynchroniczna pozwala na lepszą równowagę w tej kwestii. W przypadku konieczności powrotu do biura 64% talentów rozważy zmianę organizacji. Takie wnioski płyną z najnowszego „Raportu trendów 2023. Wynagrodzenia i rynek pracy” przygotowanego przez Manpower. Jak pokazuje analiza samorealizacja, elastyczność i rozwój w miejscu pracy jeszcze nigdy nie były dla talentów tak istotne.

Według danych najnowszego raportu Manpower „Raport trendów 2023. Wynagrodzenia i rynek pracy”, jednym z najbardziej zauważalnych trendów rynku pracy jest zmiana pokoleniowa w oczekiwaniach dotyczących zatrudnienia. W najbliższym czasie przyspieszy tempo tworzenia nowych stanowisk dla tzw. „zielonych kołnierzyków”, rozszerzona zostanie także definicja „zielonego miejsca pracy” – z miejsca pracy w zielonych sektorach – o funkcje dedykowane ograniczeniu zużycia energii i surowców, redukcji emisji gazów cieplarnianych, czy odpadów i zanieczyszczeń. Stanowiska te będą również wspierały przedsiębiorstwa w działaniach pro klimatycznych.

Jak zauważa Marta Szymańska, ekspertka rynku pracy i manager rekrutacji stałej w Manpower, bardzo często kandydaci jeszcze przed przystąpieniem do procesu rekrutacyjnego sprawdzają podejmowane przez firmę działania na rzecz klimatu, wellbeingu czy ESG, weryfikują dostępne w sieci informacje na temat.

*– Większość pracodawców jest tego świadoma, stara się wyjść naprzeciw oczekiwaniom w miarę swoich możliwości finansowych i organizacyjnych. Zadbanie o komunikację realizowanych działań pozwala organizacjom wyróżnić się na tle konkurencji oraz przedstawić atrakcyjną ofertę pracy. Kandydaci szczególnie cenią sobie inicjatywy z obszaru wellbeing, takie jak darmowe wsparcie psychologiczne, dodatkowe wolne godziny, wsparcie młodych rodziców po powrocie do pracy, czy działania prozdrowotne. Równie ważne są dla nich akcje na rzecz zwierząt, inicjatywy mające na celu zmniejszenie śladu węglowego, działania społeczne wspierające osoby w potrzebie – dodaje ekspertka.*

Organizacje w obliczu wyzwań związanych z niedoborem talentów, powinny także otworzyć się na pozyskiwanie pracowników z różnych źródeł – jedynie 19% menedżerów ds. rekrutacji aktywnie poszukuje kandydatów wśród osób, które przeszły na emeryturę i chciałyby powrócić do aktywności zawodowej. Kolejną grupą zawodową, która bywa pomijana w procesach ze względu na wymagania związane ze stanowiskiem są kandydaci bez dyplomu uczelni wyższych. Według danych raportu, nie mają oni dostępu do lepszych posad, pomimo wysokich kwalifikacji, a rozwój technologii wspierających selekcję CV tylko wzmocnił tę tendencję.

*– Aktualnie obserwujemy nieznaczny wzrost kandydatów wśród emerytów, natomiast dotyczy on przede wszystkim stanowisk podstawowych. Wynika to często z faktu, że takie osoby są zmuszone do podjęcia dodatkowej pracy zarobkowej. Widoczny jest również wzrost aktywności zawodowej ekspertów i specjalistów, którzy decydują się na przedłużenie swojej kariery zawodowej. W tym przypadku nie zawęża się on do jednego obszaru, jest podyktowany przede wszystkim większą mobilnością i aktywnością takich osób. Ich wkład w rozwój organizacji jest bardzo duży, ponieważ pozwala spojrzeć na aktualne wyzwania z wielu perspektyw, nie bez znaczenia jest bagaż doświadczeń zawodowych, jakie wnoszą do firmy – mówi Marta Szymańska.*

Dane płynące z rynku pokazują, że talenty chcą mieć też większy wpływ na to kiedy, gdzie i w jaki sposób wykonują swoje obowiązki zawodowe – 6 na 10 pracowników uważa, że praca asynchroniczna

tworzy lepszą równowagę między pracą a życiem prywatnym, a 42% uważa, że jest ona przyszłością rynku pracy. Z drugiej jednak strony, ponad jedna czwarta zatrudnionych (27%) i niemal tyle samo firm (28%) uważa, że pracownicy hybrydowi lub zdalni mają mniejsze szanse na bycie brany pod uwagę w pierwszej kolejności przy rozmowach o awansie w porównaniu z pracownikami wykonującymi obowiązki służbowe z biura.

Talenty, bardziej niż awans zawodowy, cenią sobie w organizacji spełnienie osobiste, zdobywanie nowych umiejętności oraz rozwój. 81% zatrudnionych osób uważa, że pandemia wpłynęła na ich sposób myślenia o pracy, 31% podjęłoby w następnym miesiącu inną pracę, gdyby zaoferowano im większe możliwości łączenia życia zawodowego z prywatnym, a 64% zatrudnionych rozważyłoby zmianę organizacji, gdyby ta zaczęła oczekiwać powrotu do biura w pełnym wymiarze.

Miliony kobiet opuściło rynek pracy podczas pandemii, wiele z nich wciąż na niego nie powróciło. Powodem jest między innymi fakt, że dotychczasowe modele pracy wydają się mniej kompatybilne z nowymi priorytetami życia. Dostosowanie praktyk biznesowych do potrzeb kobiet powinno być teraz najwyższym priorytetem dla organizacji na całym świecie.

– *Polityka zatrudnienia wielu organizacji międzynarodowych uwzględnia również parytet w obsadzaniu stanowisk. Jest to trend szczególnie widoczny w sektorze IT oraz na stanowiskach inżynierskich, które są zdominowane przez mężczyzn. Firmy dążą do zwiększenia udziału kobiet zarówno na stanowiskach specjalistycznych jak i menadżerskich poprzez tworzenie specjalnych programów rozwojowych, czy wzbudzenie większego zainteresowania pracą w danych działach. Na polskim rynku widoczne są wzmożone tego typu działania już od kilku lat, dodatkowo część organizacji dba o strategię ułatwiającą kobietom powrót po urlopie macierzyńskim. Jednym z przykładów takich działań jest wdrożenie skróconego czasu pracy dostosowanego do obowiązków opieki nad dzieckiem przy jednoczesnym zachowaniu pełnego wynagrodzenia, czy możliwość skorzystania z niani przez kilka dni w miesiącu, która jest opłacana przez pracodawcę* – podsumowuje Marta Szymańska.

*Źródło: IP*