

Jak wynika z najnowszych danych ManpowerGroup, aż 63% polskich firm prowadzi obecnie rekrutacje na zielone miejsca pracy lub role wymagające tego typu umiejętności, a najbardziej intensywne działania w tym zakresie deklarują przedsiębiorstwa z branży transportu, logistyki i motoryzacji (75%), energetyki i usług komunalnych (75%) oraz IT (74%). Według pracodawców, największymi wyzwaniami podczas tworzenia stanowisk dla zielonych kołnierzyków jest znalezienie odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów, a także tworzenie szkoleń oraz programów podnoszenia kwalifikacji.

30% z firm prowadzących rekrutacje zaczyna rozpoznawać i definiować swoje wymagania dotyczące tych stanowisk, 18% ma już zaawansowaną strategię dotyczącą nie tylko rekrutacji, ale także podnoszenia kwalifikacji lub przekwalifikowania zatrudnionych już osób w tym zakresie, a 15% aktywnie poszukuje pracowników na stanowiska związane ze zrównoważonym rozwojem. Badanie zostało zrealizowane w kwietniu 2023 roku, a więc dostarcza najnowszych danych na temat rekrutacji zielonych kołnierzyków.

Z analizy ManpowerGroup wynika także, że najwięcej procesów rekrutacyjnych na stanowiska związane ze zrównoważonym rozwojem prowadzą duże organizacje, zatrudniające powyżej 250 pracowników – deklaruje je 71% firm. Na podium firm najbardziej otwartych na powiększanie zespołów o zielone miejsca pracy są przedsiębiorstwa z branży transportu, logistyki i motoryzacji (75%), energetyki i usług komunalnych (75%), IT (74%), przemysłu i surowców (66%), a także usług komunikacyjnych (61%). Najczęściej role te lokowane są w działach produkcji, sprzedaży i marketingu oraz logistyki i operacji.

Pracodawcy wskazali, że największym wyzwaniem jest dla nich znalezienie odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów, ale także stworzenie szkoleń i programów podnoszenia kwalifikacji oraz identyfikacja umiejętności zatrudnionych już osób, które można wykorzystać w ramach działań zrównoważonego rozwoju.

Głównym powodem, dlaczego pracodawcy nie planują rekrutacji na zielone miejsca pracy, jest brak pewności co do tego, jak definiować takie role i niezbędne umiejętności, mają zbyt małą strukturę, by aktywnie rekrutować na tego typu miejsca pracy, a także nie jest to zgodne z wyznaczonymi wcześniej priorytetami biznesowymi.

*Źródło: ManpowerGroup*