

Pracownik działu HR, choć już w części jest, to będzie jeszcze bardziej człowiekiem do zadań specjalnych. Rynek zatrudnienia dynamicznie się zmienia i stawia rekruterów przed nowymi wyzwaniami.

1. Znalezienie i wykształcenie nowego pokolenia liderów

Poszukiwanie i szkolenie nowych liderów (już trzeci rok z rzędu) to największe wyzwanie, przed jakim stoją działy HR – wynika z cyklicznego badania Deloitte . Na potrzebę znalezienia nowych liderów wskazało aż 89 proc. badanych. W Polsce jest to potrzeba numer jeden.

Już dziś przekonują się o tym pracodawcy poszukujący mobilnych menedżerów z wiedzą techniczną lub inżynierską. Tu jednym z ważnych zadań działów HR będzie tworzenie i realizacja programów stażowych dla młodych talentów, ale także łowienie – już wśród studentów – ambasadorów marki, którzy już od studiów identyfikowaliby się z daną marką.

Równocześnie firmy zdają sobie sprawę, że pracowników i kandydatów na sprawnych przywódców będzie trzeba przeszkolić i nauczyć nowych kompetencji. Na istotę szkoleń wskazało w badaniach 84 proc. ankietowanych.

2. Rekrutacja członków różnych pokoleń

Na rynku pracy znajdują się pokolenia 50 plus i 40 plus, osoby z pokolenia Y (tzw. Millenialsi, urodzeni w latach 80. i 90) i pokolenia Z (osoby urodzone po 1995 roku). Trudno pogodzić style komunikacji, sposób pracy, ale i politykę płacową. To zadanie leży w dużej mierze na barkach działów HR. To one z jednej strony muszą dbać o pozyskanie nowych liderów, a z drugiej zadbać o osoby z wieloletnim doświadczeniem.

Małgorzata Tomasik, ekspert w dziedzinie zarządzania potencjałem ludzkim ze Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej na blogu uczelni zamieściła trafną analizę. Stwierdza w niej, że demografia krajów rozwiniętych nieubłaganie pokazuje, jak szybko stajemy się starzejącym społeczeństwem. Ekspert przywołuje dane, że w Polsce już teraz 22 proc. populacji to osoby powyżej 60 roku życia a w 2050 roku będzie ich aż 40 proc. (średnia europejska dla 2050 r. to ok. 37 proc.). Każda generacja żyje 10-15 lat dłużej aniżeli generacja rodziców. Mimo to wciąż zarówno zawodowo, jak i prywatnie (finansowo czy zdrowotnie) planujemy tak średnia długość życia wciąż wynosiła 70 lat – zaznacza ekspert.

Biorąc pod uwagę tylko powyższe dane statystyczne każdy z nas, prędzej czy później, zacznie zastanawiać się, jak dobrze planować dalsze etapy życia, gdy przedłużenie życia zawodowego staje się faktem i potrzebą (zwłaszcza z finansowego punktu widzenia). Także przedsiębiorstwa i korporacje powinny zastanowić się nad wykorzystaniem potencjału dojrzałych zawodowo pracowników, weryfikując swoje spojrzenie na kompetencje, które ci mają w odróżnieniu od młodszych pokoleń. Niewątpliwie trend rekrutacji wielopokoleniowej utrzyma się więc bardzo długo.

3. Tworzenie zespołów wielokulturowych

W Polsce, chociażby w branży informatycznej, ale i centrach usług wspólnych – przybywa zespołów

5 najważniejszych trendów rekrutacyjnych, które nasilą się w 2017 r.

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 08, grudzień 2016 23:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 1337

wielokulturowych. Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w 2015 roku zarejestrowano ponad 720 tys. oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemców. Najwięcej dotyczyło obywateli Ukrainy – ponad 706,5 tys. W następnej kolejności byli to obywatele Mołdawii, Białorusi i Rosji. Jak podkreśla urząd, wielu cudzoziemców pracuje w ramach przepływów UE, co nie wymaga pozwoleń i wiz na pracę.

Według ekspertów liczba ta będzie wzrastać, co dla działów HR oznacza konieczność rozwijania się nie tylko w zakresie umiejętności miękkich i twardych, ale również w zakresie poznania specyfiki kraju, z którego kandydata firma będzie chciała pozyskać.

4. Łowienie ludzi do zadań specjalnych, czyli myślenie projektowe

Działy HR już działają, a będą działać jeszcze bardziej dynamicznie w tym obszarze. Można rzec, że HR-owiec, będzie człowiekiem do zadań specjalnych. Bo jak inaczej nazwać zadanie, w którym „na wczoraj” potrzebny jest specjalista do nowopowstałego projektu.

Rekruterzy już dziś muszą mieć szeroką bazę kontaktów do pracowników, którzy specjalizują się w pracach zadaniowych. Takie osoby często prowadzą własną działalność, więc rekruter nie skusi specjalisty umową czy wynikającymi z niej prawami i benefitami. Tu kartą przetargową będą głównie pieniądze i atrakcyjność projektu.

W Polsce myślenie projektowe intensywnie zyskuje. Ze wspomnianych badań wynika, że aż 79 proc. firm uważa je za ważne lub bardzo ważne.

5. Rekrutacja on-line przybierze na sile

Ze względu na sporą rotację pracowników, rekrutacje pod konkretne projekty i ściąganie pracowników z innych państw – coraz popularniejsza będzie rekrutacja, która od A do Z będzie odbywać się on-line, za pomocą mediów społecznościowych, komunikatorów i maila. Rekruterom przyjdzie się coraz częściej zmierzyć z sytuacją, w której zatrudnią osobę, być może wcale jej nie widząc. Według badania działy HR czekają zarówno zmiany kompetencji (uznało tak 78 proc. badanych) a także cyfryzacja (74 proc.).

- *Działy HR przestają być tymi, w których najmniej się dzieje, a stają się centrum dowodzenia firmy z dostępem do nowoczesnych technologii* – podkreśla Joanna Żukowska z międzynarodowego serwisu rekrutacyjnego MonsterPolska.pl.