

Rok 2022 będzie niezwykle dynamiczny pod względem rekrutacji. Firmy planują zatrudniać, lecz są świadome, że konkurencja o pracownika rośnie. Jak wynika z badania omówionego na łamach Raportu płacowego Hays 2022, blisko trzech na czterech pracodawców oczekuje wyzwań rekrutacyjnych. O zmianie nastrojów na rynku pracy może świadczyć fakt, iż odsetek ten w skali roku wzrósł aż o 34 pkt. proc.

Firmy przyzwyczały się do funkcjonowania w pandemii, a dynamika rynku rekrutacyjnego w 2021 roku pod wieloma względami przewyższyła oczekiwania. Znoszenie obostrzeń, wzrost aktywności biznesowej i akcja szczepień zmotywowały firmy do odbudowy zespołów i dalszych inwestycji – również w cenne kompetencje. Pracodawcy prowadzili liczne rekrutacje, poszukując zarówno specjalistów i menedżerów, jak i pracowników operacyjnych.

Plany rekrutacyjne

Aż 95 proc. pracodawców objętych badaniem przewiduje, że w 2022 będzie prowadzić rekrutacje. Jednocześnie 46 proc z nich oczekuje, że liczba prowadzonych procesów będzie większa niż ta odnotowana w minionym roku. Powodów takiego stanu rzeczy należy upatrywać w ogólnie dobrej kondycji firm działających na polskim rynku, ambitnych planach rozwojowych oraz stałym napływie nowych inwestycji zagranicznych.

Pracodawcy zapytani o specjalizacje, których dotyczyć będą prowadzone przez nich rekrutacje, najczęściej wskazują IT (40 proc. firm), sprzedaż (30 proc.), finanse i księgowość (26 proc.) oraz obsługę klienta i produkcję (po 25 proc.). Wyniki badania jednoznacznie pokazują, iż rok 2022 będzie czasem kontynuacji trendu wysokiej aktywności rekrutacyjnej firm. Plany te mogą jednak zostać zweryfikowane przez kolejne fale pandemicznych obostrzeń, głównie w sektorach szczególnie narażonych na ich wdrożenie, i niesprzyjające inwestycjom wskaźniki makroekonomiczne.

Najczęściej wskazywanym przez pracodawców powodem zaplanowanych rekrutacji jest rozwój biznesu i konieczność pozyskania nowych pracowników, często posiadających unikatowe kompetencje. Na drugim miejscu (33 proc. wskazań) pojawiła się jednak potrzeba znalezienia zastępstwa za pracowników, którzy zdecydują się odejść, a na trzecim (9 proc.) – zmiany strukturalne. Procesy rekrutacyjne przewidziane na 2022 rok często nie będą zatem powiązane ze zwiększeniem zatrudnienia, lecz naturalną rotacją pracowników oraz zmianą potrzeb kompetencyjnych organizacji.

Powrót rynku kandydata?

Pracodawcy mają świadomość, że realizacja ich planów zatrudnienia może być niezwykle trudna. Wyzwań rekrutacyjnych spodziewa się aż 74 proc. z nich, co jest wynikiem o 34 pkt. proc. wyższym od poziomu uzyskanego w badaniu przeprowadzonym pod koniec 2020 roku. Trudności będą podyktowane szybkim odbudowaniem rynku pracy po pandemii oraz rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników, którzy coraz częściej mogą wybierać najlepszą spośród kilku ofert.

W niektórych sektorach rynku – m.in. IT i technologii – rynek kandydata jest jeszcze silniejszy niż przed pandemią. Dla pracodawców oznacza to konieczność poszukiwania nowych metod przyciągania specjalistów oraz odpowiadania na ich precyzyjne oczekiwania, w szczególności – na silną presję płacową.

Trendy płacowe

Chociaż wzrost wynagrodzeń na rok 2021 planowało 57 proc. pracodawców, to finalnie podwyżki przyznało 71 proc. organizacji. Aby móc zbudować skuteczne i kompetentne zespoły, pracodawcy musieli nie tylko oferować konkurencyjne stawki kandydatom, lecz również zwiększać atrakcyjność warunków współpracy z obecnymi pracownikami. Chociaż w minionym roku podwyżkę uzyskało 62 proc. specjalistów i menedżerów, to większość pracowników nie jest zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia. W 2022 wzrost wynagrodzeń przewiduje trzech na czterech pracodawców, natomiast obniżki płac – zaledwie 3 proc. firm.

Należy oczekiwać, że w roku 2022 powszechny brak satysfakcji z wynagrodzenia, dla pracodawców będzie oznaczał większą presję płacową i potencjalne trudności w pogodzeniu ograniczeń budżetowych z oczekiwaniami pracowników. Otrzymanie podwyżki w perspektywie roku 2022 przewiduje 36 proc. specjalistów.

Źródło: IP