

Według najnowszych danych z raportu „Niedobór talentów 2025” opracowanego przez ManpowerGroup, 28% polskich firm planuje w 2025 roku podniesienie wynagrodzeń jako sposób na przeciwdziałanie problemom kadrowym. Jest to jednak spadek o 11 punktów procentowych w porównaniu z rokiem poprzednim, kiedy to na takie rozwiązanie decydowało się 39% organizacji. Zamiast tego coraz większy nacisk kładziony jest na rozwój umiejętności pracowników oraz ich przekształcanie do pełnienia nowych ról zawodowych. Taką strategię przyjęło 26% badanych firm.

Nowe kierunki działań pracodawców

Polscy pracodawcy mierzą się z trudnościami w rekrutacji kandydatów o poszukiwanych kwalifikacjach. Odpowiedzią na ten problem są różnorodne strategie, w tym aktywizacja nowych grup zawodowych, takich jak kobiety powracające na rynek pracy po urloпах rodzicielskich, młode osoby rozpoczynające kariery zawodowe czy pracownicy z zagranicy. Firmy coraz częściej wdrażają programy szkoleniowe (upskilling i reskilling), które umożliwiają pracownikom zdobycie nowych umiejętności, a nawet całkowitą zmianę ścieżki kariery. Działania te stają się szczególnie istotne w kontekście automatyzacji i pojawiania się nowych zawodów związanych z zieloną gospodarką.

Zmniejszająca się popularność elastyczności

Elastyczność w zakresie miejsca i czasu pracy, która jeszcze niedawno była jednym z najważniejszych elementów oferty pracodawców, traci na znaczeniu. W tegorocznym badaniu jedynie 19% firm zadeklarowało, że to narzędzie wykorzysta w celu przyciągnięcia talentów, podczas gdy rok wcześniej było to aż 45%. Powodem może być chęć integracji zespołów, budowanie więzi między pracownikami oraz poprawa efektywności i współpracy. W efekcie model hybrydowy coraz częściej przesuwają się w kierunku pracy biurowej.

Zmieniające się potrzeby a rotacja w zespołach

Rozminięcie oczekiwań pracowników i pracodawców może prowadzić do większej rotacji w zespołach, zwłaszcza wśród osób posiadających pożądane kompetencje. Pracownicy, którzy nie widzą możliwości rozwoju w swoich organizacjach lub odczuwają brak satysfakcji z wykonywanej pracy, częściej rozważają zmianę zatrudnienia. Aby temu zapobiec, firmy coraz częściej inwestują w rozwój zawodowy, oferując programy szkoleniowe, podwyżki oraz atrakcyjne warunki pracy.

Działania na poziomie globalnym

Globalne dane raportu wskazują, że priorytety pracodawców są zbliżone do tych obserwowanych w Polsce. Rozwój kompetencji pracowników lub zmiana ich ścieżki kariery to główny cel dla 28% organizacji. Natomiast 23% pracodawców planuje zwiększyć wynagrodzenia, a 22% postawi na elastyczność w zakresie miejsca i czasu pracy.

Przyszłość rynku pracy

Rok 2025 przynosi wyzwania zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Firmy muszą znaleźć sposób na zrównoważenie swoich potrzeb z oczekiwaniami talentów, które stają się coraz bardziej wymagające w kontekście oferty rynkowej. Walka z niedoborem wykwalifikowanych kadr wymaga zintegrowanych działań, które pozwolą nie tylko na przyciągnięcie nowych pracowników, ale również na zatrzymanie tych już zatrudnionych.

Źródło: IP