2019 REWOLUCJA UMIEJĘTNOŚCI 4.0

ManpowerGroup®

Czy roboty potrzebują ludzi?

Koncentrowanie się na przejmowaniu miejsc pracy przez roboty odwraca naszą uwagę od rzeczywistego problemu. Coraz więcej maszyn stanowi część siły roboczej, jednak pracowników również przybywa. Od trzech lat przeprowadzane przez nas badanie pokazuje, że w wyniku automatyzacji znaczna część pracodawców zamierza zwiększyć lub utrzymać liczbę pracowników.

Pełnimy ważną rolę w budowaniu kultury opartej na nauce i rozwijaniu talentów. Umiejętności to przepustka do rozwoju i elastyczności zarówno dla organizacji, jak i pracowników, dlatego musimy wspierać ich w kształceniu i zachęcać do ciągłej nauki wszystkich, nie tylko tych, którzy z własnej inicjatywy rozwijaliby swoje umiejętności.

Raport przedstawia to, jak automatyzacja zmienia obecnie sposoby funkcjonowania organizacji – wzrost liczby miejsc pracy i podnoszenie umiejętności mają na celu pozyskanie talentów, z którymi organizacje osiągną sukces. Ludzie i maszyny nie wykluczają się wzajemnie. Jestem przekonany, że zarówno firmy, jak i pracownicy są w stanie zaprzyjaźnić się z maszynami i harmonijnie współpracować, budując razem silniejsze, lepsze społeczeństwo.

Jonas Prising,
Prezes, ManpowerGroup

Rewolucja Umiejętności 4.0

Czy roboty potrzebują ludzi?

87% pracodawców w Polsce w wyniku automatyzacji zamierza zwiększyć lub utrzymać liczbę pracowników. Firmy zamiast zmniejszać zatrudnienie, inwestują w technologie informacyjne, oddelegowując zadania maszynom. Jednocześnie przedsiębiorstwa kładą większy nacisk na podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników, aby mogli oni wykonywać nowe zadania, komplementarne do tych realizowanych przez maszyny. **Rewolucja Umiejętności właśnie trwa.**

***87%** pracodawców w Polsce w wyniku **automatyzacji** zamierza **zwiększyć** lub utrzymać liczbę pracowników na obecnym poziomie*

ZAPYTALIŚMY PONAD 19000 PRACODAWCÓW Z 44 KRAJÓW O:

- **Wpływ automatyzacji na wzrost zatrudnienia w ich firmach w ciągu najbliższych dwóch lat**
- **Stanowiska, w stosunku do których przewidują największy wzrost zatrudnienia**
- **Wdrażane przez nich strategie zarządzania talentami w celu utworzenia przyszłej kadry pracowniczej**

ZDOLNOŚĆ DO NAUKI

Chęć do szybkiego rozwoju i dostosowywania umiejętności do długoterminowych potrzeb rynku pracy

KLUCZOWE PUNKTY

AUTOMATYZACJA TWORZY NOWE MIEJSCA PRACY

87%[1] firm z Polski przewiduje wzrost lub utrzymanie tej samej liczby pracowników w wyniku automatyzacji. Odsetek firm, które zdecydowały się powiększać swoje zespoły, wzrósł o 4 punkty procentowe w ciągu trzech lat. Jednocześnie odsetek polskich przedsiębiorstw przewidujących redukcję zatrudnienia obniżył się z 12%[1] do 7%.

PODNOSZENIE KWALIFIKACJI ZYSKUJE NA WARTOŚCI

PRZEDSIĘBIORSTWA ZACZYNAJĄ KREOWAĆ WŁASNE TALENTY

W obliczu największego od 12 lat niedoboru talentów coraz **więcej przedsiębiorstw zamierza inwestować w rozwój swoich pracowników.** Firmy są świadome, że znalezienie odpowiedniego kandydata może stanowić wyzwanie, dlatego aż 90% organizacji w Polsce przewiduje, że do 2020 r. będzie podnosić kwalifikacje swoich pracowników.

DUŻE NADZIEJE W AUTOMATYZACJI

W 35 z 44 przebadanych krajów znaczny odsetek firm planuje zwiększyć lub utrzymać liczbę pracowników. Roboty wpływają na zwiększenie produktywności oraz okazują się istotnym punktem dla wzrostu gospodarczego. Automatyzacja jest jednak w różnym tempie wykorzystywana w badanych krajach i regionach: południowo-wschodnia Azja przewyższa w udziale maszyn w pracy Europę i Amerykę Północną, podczas gdy Chiny wyprzedzają Stany Zjednoczone[2].

Wśród naszych klientów w Polsce również obserwujemy coraz większą automatyzację procesów. Dotyczy to zarówno zakładów produkcyjnych, jak i centrów logistycznych. Oddziały firm zagranicznych w Polsce dążą do optymalizacji procesów oraz podwyższenia swojej efektywności, aby móc konkurować z innymi graczami na rynku i podnosić wydajność własnych oddziałów w innych krajach. Jeśli zaś chodzi o wpływ cyfrowej rewolucji na zatrudnienie, to faktycznie zauważamy coraz większe zapotrzebowanie na osoby wykwalifikowane, na przykład techników czy serwisantów, gdyż najprostsze prace coraz częściej wykonywane są przez maszyny. Należy to jednak traktować jako szansę, a nie zagrożenie, ponieważ zakładamy, że klienci będą inwestować w podwyższanie kwalifikacji swoich pracowników. W wyniku tego pojawią się nowe, lepiej opłacane stanowiska pracy będące szansą rozwojową dla wielu osób, na którą do tej pory nie mogli oni liczyć, szczególnie w zakładach w Polsce o mniejszym poziomie zautomatyzowania.

Marek Wróbel, Dyrektor ds. kluczowych klientów, ManpowerGroup

Wzrost liczby pracowników zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia staje się niezbędnym elementem strategii zarządzania w każdej dużej organizacji. Wiele firm wpada jednak w pułapkę, kiedy umożliwia różnym działom sprawowanie kontroli nad poszczególnymi procesami związanymi z zatrudnianiem pracowników tymczasowych, na przykład zarządzanie ofertami pracy, kontraktami, dostawcami czy płatnościami. Wymaga to wówczas większego zaangażowania tych działów, co w efekcie generuje wyższe koszty dla firmy. Nowe technologie mogą stanowić rozwiązanie tej sytuacji. Automatyzacja procesów wykorzystywana w usługach zarządzanych pozwala przedsiębiorstwom ujednolicić strategię zarządzania dostawcami usług HR i porównać jakość ich pracy. To rozwiązanie, które umożliwia scentralizowanie, zautomatyzowanie i uproszczenie procesu pozyskiwania pracowników.

Izabela Górska-Hrycek, Menedżer operacyjny, TAPFIN

TECHNOLOGIE CYFROWE ZMIENIAJĄ PODEJŚCIE PRACODAWCÓW DO REKRUTACJI: SZCZEGÓLNIE W SEKTORZE IT I PRODUKCJI PRZEMYSŁOWEJ

Najszybciej zmianom poddaje się obszar IT. W Polsce 11% firm oczekuje wzrostu zatrudnienia w dziale IT, podczas gdy tylko 1% deklaruje redukcję etatów. Na świecie dostępność kandydatów o pożądanych umiejętnościach w tej branży jest coraz mniejsza[3], a wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia i doświadczenia są nieadekwatne do obecnej sytuacji na rynku pracy. Przykładowo, w Stanach Zjednoczonych 86% wolnych stanowisk w dziale IT wymaga wykształcenia wyższego na kierunkach informatycznych, jednak takie wykształcenie posiada tylko 43% pracowników IT. 92% ofert pracy na stanowisko programisty Java wymaga ukończonych studiów, podczas gdy wykształcenie w tym kierunku posiada jedynie 48% programistów. W Wielkiej Brytanii tylko co czwarty pracownik IT ma wykształcenie wyższe, a mimo tego w 46% ofertach pracy pojawia się ono jako wymóg.

W Polsce najwięcej zmian w wyniku automatyzacji procesów przewidują pracodawcy sektora produkcji przemysłowej. 30% polskich firm z tej branży deklaruje, że w najbliższym czasie będzie powiększać swoje zespoły, podczas gdy 21% twierdzi, że będzie redukować etaty. Według danych globalnych wzrośnie liczba pracowników na stanowiskach związanych z bezpośrednią obsługą klienta, inżynieryjnych, a także zarządzających – wszystkie wymagają kompetencji miękkich takich jak umiejętność komunikacji, negocjacji, przywództwa, zarządzania i zdolności adaptacyjnych[4]. W branży administracyjnej i biurowej pracodawcy planują znacznie redukować liczbę pracowników, natomiast w działach HR sytuacja jest optymistyczna, firmy chcą zwiększać zatrudnienie.

W ostatnich latach preferencje polskich pracodawców poszukujących specjalistów IT zmieniły się i kwestia wykształcenia wyższego informatycznego gra drugorzędną rolę. Rzadko już od kandydatów oczekiwane jest wykształcenie wyższe kierunkowe, co jeszcze parę lat temu było jednym z głównych wymogów firm. Obecnie osoby, które nie kończyły kierunków technicznych albo nie mają doświadczenia w IT, mają możliwość zdobycia nowych umiejętności na jednym z licznych na rynku kursów IT skierowanych do przyszłych testerów bądź programistów. Dla większości pracodawców głównym kryterium wyboru nowego pracownika jest jego doświadczenie oraz umiejętności techniczne. Jeśli firmy poszukują juniorów, chętnie zatrudniają osoby po kursach programistycznych i szkolą ich przez pierwsze miesiące pracy.

Sylwia Panek-Strzała, Menedżer ds. rozwoju biznesu IT, Experis

Roboty już zastępują pracę człowieka w prostych, powtarzalnych czynnościach. W wyniku dynamicznego rozwoju branży e-commerce powstają obiekty handlowe z automatycznymi kasami czy infolinie obsługiwane przez boty. Cyfrowa rewolucja jest również zauważalna w centrach usług wspólnych, na przykład w branży finansowej. Takie procesy jak rozliczanie wydatków służbowych i fakturowanie w najbliższym czasie zostaną w pełni zautomatyzowane. Już niedługo będziemy poszukiwać kandydatów, którzy łączą wiedzę księgową z kompetencjami technicznymi i którzy wspólnie ze specjalistą IT zaplanują proces i napiszą do niego odpowiedni algorytm.

Piotr Zygmunt, Menedżer ds. outsourcingu procesów rekrutacyjnych, ManpowerGroup

UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE NAJBARDZIEJ POŻĄDANE PRZEZ PRACODAWCÓW

Popyt na umiejętności techniczne wzrasta wśród pracodawców reprezentujących wszystkie branże[5]. Firmy **kładą jednak coraz większy nacisk na umiejętności miękkie przy jednoczesnym inwestowaniu w automatyzację.** 34% organizacji w Polsce twierdzi, że trudno jest szkolić pracowników w zakresie pożądanych umiejętności technicznych, natomiast 36% polskich pracodawców stwierdziło, że jeszcze trudniej jest szkolić z zakresu umiejętności miękkich, takich jak myślenie analityczne i komunikacja. Kandydaci wykazujący się lepszymi umiejętnościami poznawczymi, kreatywnością oraz umiejętnością przetworzenia skomplikowanych informacji, a także umiejętnościami adaptacyjnymi i wzbudzający sympatię, osiągną sukces zawodowy.

Branże, w których pracodawcy planują zwiększać lub zmniejszać zatrudnienie w kolejnych dwóch latach

	Administracja i biuro	Finanse i księgowość	HR	Obsługa klienta	IT	Produkcja przemysłowa
UMIEJĘTNOŚCI DZIŚ	• Prowadzenie rejestrów • Koordynacja i zarządzanie czasem • Śledzenie kosztów	• Przestrzeganie procedur i dbanie o szczegóły • Dbanie o zgodność • Prowadzenie rejestrów	• Polityka i procedura • Prawo pracy • Rekrutacja	• Wprowadzanie danych • Podstawowe umiejętności komunikacji	• Wdrażanie i konserwacja technologii • Wykorzystanie technologii, nadzór i kontrola • Umiejętności informatyczne	• Obsługa maszyn • Umiejętności fizyczne • Przestrzeganie porządku i procedur
UMIEJĘTNOŚCI JUTRO	• Komunikacja • Myślenie krytyczne i analiza • Budowanie relacji i wywieranie wpływu	• Rozpoznawanie wzorców i trendów • Tłumaczenie biznesowe • Prezentacja i obsługa klienta	• Rozumienie ludzkich zachowań • Analiza i ocena danych • Strategia pozyskiwania talentów i planowanie	• Rozwiązywanie problemów • Komunikacja i budowanie relacji • Zarządzanie maszynami	• Myślenie krytyczne, analiza i rozwiązywanie problemów • Wysoka zdolność uczenia się • Projektowanie technologii i programowanie	• Zarządzanie maszynami • Wysoka zdolność uczenia się • Rozwiązywanie skomplikowanych problemów

STRATEGIE POZYSKIWANIA TALENTÓW:
PRZYGOTOWANIE, POZYSKIWANIE, POŻYCZANIE I PRZENOSZENIE

Niedobór talentów jest największy od 12 lat, a popyt na nowe umiejętności rośnie. Niemal wszyscy (94%) pracodawcy w Polsce realizują jedną lub więcej strategii pozyskiwania talentów.

Inwestuj w kształcenie i rozwój

Poszukaj na zewnętrz talentów, które nie są dostępne w ramach twojej organizacji

Dbaj o społeczności zrzeszające talenty poza organizacją

Pomagaj pracownikom przenosić się na nowe stanowiska i pełnić nowe funkcje wewnątrz organizacji

PRZYGOTUJ

PODNOSZENIE KWALIFIKACJI TO ZWIĘKSZANIE MOŻLIWOŚCI

90% polskich firm planuje do 2020 r. podwyższyć kwalifikacje pracowników. **Firmy zaczynają zdawać sobie sprawę, że nie mogą już być pewne znalezienia kandydata o idealnym profilu, nawet jeśli oferowane wynagrodzenie będzie konkurencyjne.**

Przedsiębiorstwa mają różne preferencje dotyczące strategii pozyskiwania talentów w zależności od tego, w jakim stopniu wdrożyły już automatyzację procesów. Organizacje, które deklarują największy udział maszyn w wykonywaniu zadań i planują powiększanie swoich zespołów, korzystają z następujących strategii:

1. Automatyzacja pracy
2. Podwyższenie wynagrodzeń
3. Outplacement
4. Rekrutacja w oparciu o aktualnie pożądane w organizacji umiejętności
5. Zarządzanie kompetencjami w organizacji (np. awanse poziome, przesunięcia wewnętrzne w ramach struktur firmy)
6. Oferowanie lepszych benefitów
7. Podwyższenie kwalifikacji obecnych pracowników
8. Zatrudnianie pracowników z nowymi umiejętnościami

CZY TO PRZEPIS NA SUKCES?

Aby pomóc firmom zmaksymalizować zysk z automatyzacji pracy, ManpowerGroup stworzył Digital Evolution Pathway. To inicjatywa pozwalająca określić, w którym punkcie znajdują się firmy wdrażające automatyzację procesów: czy są świadome tego procesu, zaangażowane w jego wdrażanie, korzystają z zoptymalizowanych narzędzi.

NAUKA NA PIERWSZYM MIEJSCU

W 2022 r. ponad połowa (54%) pracowników na świecie będzie wymagała przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji. Przewiduje się, że globalnie 35% firm na dodatkowe szkolenie pracowników poświęci nawet do sześciu miesięcy. 9% pracodawców na przekwalifikowanie pracowników przeznaczy do 12 miesięcy, a co dziesiąty zatrudniony będzie wymagał dodatkowego szkolenia dotyczącego rozwoju umiejętności trwającego ponad rok[6].

Aby brać udział w Rewolucji Umiejętności, **firmy muszą zapewniać doradztwo zawodowe i oferować możliwość podwyższenia kwalifikacji.** Inwestowanie w kapitał ludzki jest dla firm o wiele bardziej korzystne.

***90%** polskich pracodawców będzie podwyższać kwalifikacje swoich obecnych pracowników*

Pozornie wydawać by się mogło, że automatyzacja procesów pociągnie za sobą redukcję zatrudnienia. Jak pokazuje badanie – jest wręcz przeciwnie. Z pewnością pracodawcy muszą dostosować strategię rekrutacyjną do elastycznego rynku pracy. Z jednej strony zajdzie konieczność zatrudniania specjalistów posiadających kompetencje potrzebne zarówno do przeprowadzania takich transformacji, jak i funkcjonowania w zmieniającej się rzeczywistości. Z drugiej natomiast, w związku z tym, że będzie to proces rozłożony w czasie, pracodawcy planując strategię zatrudnienia, powinni uelastycznić podejście i w większej mierze niż dotychczas skupić się na pozyskiwaniu pracowników, u których rozwinięte są takie kompetencje jak umiejętność dostosowania się do zmian, szybkość uczenia się, elastyczność, z jednoczesnym dopasowaniem do kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa. Postawienie na ten uniwersalny pakiet kompetencji pozwoli pracodawcom szybciej przystosowywać się do zmian na rynku pracy. Zamiast szukać pracownika, który posiada kwalifikacje potrzebne „tu i teraz", większy nacisk powinien być położony na pracowników, którzy będą charakteryzowali się otwartością na naukę i będą potrafili adaptować się do zmieniającej się rzeczywistości. Efektywniej będzie inwestować w dokształcanie czy przekwalifikowanie pracowników, mając jednocześnie możliwość zapewnienia im rozwoju poprzez wewnętrzne przesunięcia i przeprofilowania niż szukać specjalisty, który spełni chwilowe potrzeby organizacji. Oczywiście są role i specjalizacje, gdzie takie rozwiązanie nie znajdzie zastosowania. Natomiast warto podkreślić, że organizacje będą musiały uelastycznić strategie zatrudnienia, by spełnić wymagania obecnej gospodarki.

Justyna Jóźwiak, Dyrektor HR, ManpowerGroup

POZYSKUJ

WZROST WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW O POŻĄDANYCH KWALIFIKACJACH

Obecnie, w dobie pracownika i dynamicznie zachodzących zmian na rynku pracy, warunki dyktują kandydaci, których umiejętności są najbardziej cenione przez pracodawców. Organizacje, które chcą pozyskać kandydata spełniającego wszystkie wymogi, muszą zainwestować więcej i chętnie podwyższają wynagrodzenie początkowe. Co trzeci pracodawca w Polsce oferuje wyższe wynagrodzenie, aby rozwiązać problemy związane z rekrutacją, a 74%[2] płaci więcej, aby pozostać atrakcyjnym na rynku i zatrzymać obecny personel.

POŻYCZAJ

POTRZEBA ELASTYCZNOŚCI

Cyfryzacja stworzyła **nowe modele pracy i zmieniła podejście pracowników do zatrudnienia. Coraz częściej preferują oni elastyczne formy pracy w oparciu o umowę o dzieło lub w ramach konkretnego projektu.** 87% pracowników w Polsce deklaruje, że jest otwarta na nowe podejście do zatrudnienia, jednak alternatywne formy oferuje tylko co trzeci polski pracodawca.

*Tylko **31%** organizacji w Polsce oferuje elastyczne zatrudnienie, mimo że 87% pracowników deklaruje, że jest otwarta na taki model współpracy*

ROZWÓJ, AWANS LUB REKRUTACJA WEWNĘTRZNA I OUTPLACEMENT

Ponad połowa polskich firm (57%) pomaga pracownikom w rozwoju, osiągnięciu awansu lub przejściu na nowe stanowiska wewnątrz organizacji w ramach strategii pozyskiwania talentów. 47% pracodawców przenosi pracowników w zakresie własnej organizacji, podczas gdy 24% pomaga znaleźć nowe stanowisko pracownikom, których umiejętności nie są już tak pożądane w ich firmie.

CO TERAZ, A CO W PRZYSZŁOŚCI?
ANALIZA OBECNYCH I PRZYSZŁYCH MOŻLIWOŚĆI

Pracownicy wykonują swoją pracę efektywnie, gdy zadania na stanowisku są dopasowane do ich kompetencji. **Analiza umiejętności pracowników jest najbardziej cenioną metodą oceny ludzkiego potencjału i dopasowania osób do odpowiednich stanowisk.** Przeprowadzanie analizy zwiększa szansę na powierzenie odpowiedniej osobie adekwatnych do jej możliwości zadań, a jednak **tylko 46% pracowników na świecie zostało poddanych analizie swoich umiejętności**[10].

*Analiza umiejętności pracowników zwiększa szanse na **dopasowanie ich kompetencji do odpowiednich stanowisk** z **50%** do **80%***

KLUCZOWE ROZWIĄZANIA DLA REWOLUCJI UMIEJĘTNOŚCI

PRZYSZŁOŚĆ PRODUKCJI CYFROWEJ

Przewiduje się, że sektor produkcji przemysłowej w Stanach Zjednoczonych stworzy w ciągu kolejnej dekady 2 miliony nowych miejsc pracy. Jednocześnie do 2025 r. na emeryturę przejdzie prawie 2,7 miliona pracowników produkcyjnych[11]. Dziś na stanowiskach pracy oczekuje się kompetencji, które pozwolą na efektywną pracę wspartą nową technologią.

Aby określić jakie stanowiska mogą przekształcić się w wyniku cyfryzacji i automatyzacji procesów, firma ManpowerGroup zapytała przedsiębiorstwa, w tym Siemens, Microsoft, Caterpillar i GE, o rolę cyfrowej produkcji w przyszłości. Analiza ta, opracowana we współpracy z Digital Manufacturing and Design Innovation Institute (DMDII), wykazuje listę stanowisk, które przekształcą się w ramach automatyzacji procesów. Nie oznacza to jednak, że pracownik na stanowisku montera awansuje na inżyniera w obszarze produkcji cyfrowej. Oznacza to, że w wyniku automatyzacji procesów rola montera może być realizowana przez maszynę i aby w pełni wykorzystać jej potencjał organizacja będzie potrzebować inżyniera w obszarze produkcji cyfrowej.

Stanowiska w sektorze produkcji

DZIŚ	JUTRO[12]
Monter	Inżynier w obszarze produkcji cyfrowej
Technik	Specjalista w obszarze systemów utrzymania według stanu (predictive maintenance)
Formierz	Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa w obszarze produkcji
Spawacz	Specjalista ds. robotów współpracujących (collaborative robotics)
Odlewacz	Specjalista ds. biomimikry w obszarze produkcji cyfrowej
Wytwórca	Specjalista ds. strategicznego zarządzania zmianą
Inspektor	Specjalista ds. systemów wirtualnej rzeczywistości
Mechanik	Architekt w obszarze user experience
Operator	Architekt cyfrowych bliźniaków

Automatyzacja procesów nie jest czymś nowym i towarzyszy nam w pracy niemal każdego dnia. Obecny dziś niedobór talentów w Polsce sprawia, że firmy decydują się na przyspieszenie swojej decyzji o inwestycji w nowe technologie. Szczególnie podczas otwierania nowych fabryk lub uruchamiania linii produkcyjnych. Pracodawcy wdrażają automatyzację do magazynów i wewnętrznej logistyki, stosując na przykład samojezdne wózki widłowe. Z drugiej strony cyfrowa rewolucja zmienia wymagania pracodawców wobec kompetencji kandydatów, którzy w związku z tym muszą pozostać w ciągłym procesie uczenia się. Potrzebni są pracownicy, którzy będą obsługiwać i konserwować maszyny, a także poszukiwać i wdrażać usprawnienia dla automatyzacji. Udoskonalenia, które obecnie są tak popularne w produkcji, związane z lean managementem oraz kaizenem nie będą zanikać, a ewoluować w innym kierunku.

W automatyzacji nie chodzi o zastąpienie pracy ludzi maszynami, a zwiększenie konkurencyjności organizacji na rynku. Siła nabywcza na świecie i w Polsce rośnie, a technologia pozwala przedsiębiorstwom szybciej tworzyć nowe rozwiązania, odpowiadać na potrzeby konsumentów i w efekcie być bardziej konkurencyjnym.

Tomasz Walenczak, Dyrektor Manpower

PROJEKTOWANIE ŚCIEŻEK KARIERY

Przygotowanie pracowników na pracę przyszłości, w której dominuje cyfryzacja, wymaga od pracodawców podwyższania kwalifikacji personelu. Aby pomóc najbardziej zmotywowanym pracownikom w rozwijaniu umiejętności i określaniu dróg zawodowych, ManpowerGroup stworzył narzędzie szkoleniowe MyPath®.

MyPath®

OSIĄGAJĄCY CELE | ROZWIĄZUJĄCY PROBLEMY | KOMUNIKUJĄCY SIĘ | UCZĄCY SIĘ | GRACZ ZESPOŁOWY | TWÓRCA

Poprzez analizę obecnego i przyszłego zapotrzebowania na określone stanowiska, MyPath tworzy ścieżki kariery dla pracowników celem podwyższenia ich kwalifikacji i rozwoju ich kariery w branżach, które planują zwiększenie zatrudnienia, w tym IT, produkcja przemysłowa i usługi dla biznesu.

Pracownicy wykazujący zaangażowanie, chęć do współpracy, ciekawość, umiejętność rozwiązywania problemów, zorientowanie na wyniki oraz doskonałe umiejętności komunikacji są doceniani przez pracodawców, a to daje im szansę na rozwój kariery.

EWOLUCJA ZARZĄDZANIA TALENTAMI

Szybko rozwijające się środowisko, gdzie firmy dysponowały czasem i zasobami potrzebnymi do budowania talentów. Pracownicy byli zatrudnieni całe życie w jednej organizacji, a ich długi staż pracy zapewniał wysoki zwrot z inwestycji.

W odpowiedzi na **cięcia kosztów wynikające z postępującej globalizacji**, firmy zredukowały koszty pracy, rekrutując kandydatów, których w danym momencie najbardziej potrzebują. Pensje, niegdyś ustalane przez przedsiębiorstwo, obecnie są ustalane przez rynek. Wyższe wynagrodzenie otrzymały więc osoby o wyższych kwalifikacjach.

Obecnie firmy muszą szybko dostosowywać się do sytuacji na rynku pracy. **Pracownicy muszą więc podnosić swoje kwalifikacje w krótkim czasie, by osiągać efekty adekwatne do wymagań rynkowych**.

7 SPOSOBÓW NA STWORZENIE PRZYSZŁOŚCIOWEJ KADRY:

1 LICZY SIĘ ZARZĄDZANIE

Kadra kierownicza jest inicjatorem zmian, wdraża nowe rozwiązania i promuje kulturę organizacyjną, aby zagwarantować firmie rozwój, szczególnie w dobie dynamicznie zmieniających się wymagań dotyczących kwalifikacji pracowników[13].

2 ODPOWIEDZIĄ SĄ KOBIETY

Kobiety stanowią 50% siły roboczej, a w 2017 r. osiągnęły wyższy poziom wykształcenia niż mężczyźni[14]. Stworzenie kultury, w której kobiety mogą się rozwijać, jest obecnie ważniejsze niż kiedyś. Rozwiązania korzystne dla kobiet przynoszą też korzyści pozostałym pracownikom[15].

3 OKREŚL, CZEGO CHCĄ PRACOWNICY

Do 2025 r. pokolenia Y i Z będą stanowić ponad 2/3 światowej siły roboczej. Firmy, wychodząc im naprzeciw i wdrażając elastyczne formy zatrudnienia, mają większe szanse, aby przyciągnąć i zatrzymać osoby z pożądanymi umiejętnościami.

4 POZNAJ MOŻLIWOŚCI SWOICH PRACOWNIKÓW

Organizacje, które analizują dane i przewidują efektywność swoich pracowników, wykorzystują talenty w najbardziej wydajny sposób.

5 ZAPEWNIJ ADEKWATNE DO POTRZEB SZKOLENIA

Firmy, które rezygnują z masowego podejścia do pracowników i stawiają na **szkolenia z wykorzystaniem ukierunkowanych strategii i doradztwa,** rozwijają w pracownikach kluczowe umiejętności.

6 POSTAW NA UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE

Organizacje powinny dopracowywać szczegóły strategii zarządzania talentami, mając na uwadze, że **kompetencje miękkie są trudniejsze do rozwinięcia** niż umiejętności techniczne.

7 POZWÓL LUDZIOM DOPEŁNIAĆ TECHNOLOGIĘ

Nieustanne podnoszenie kwalifikacji pracowników i budowanie talentów jest ważne dla rozwoju organizacji. Warto, aby firma była świadoma tego, jakich umiejętności od pracowników oczekuje, by mieć pewność, że kompetencje będą uzupełniać automatyzację.

W miarę upowszechniania cyfryzacji i automatyzacji HR podlega ciągłym zmianom.

W sytuacji, kiedy na świecie mamy do czynienia z rekordowym niedoborem wykwalifikowanych pracowników, a pracodawcy planują automatyzację procesów i tworzenie miejsc pracy, samo szukanie talentów nie wystarczy, musimy budować je sami.

ManpowerGroup®

O MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) to wiodąca spółka oferująca rozwiązania w zakresie zatrudniania pracowników na całym świecie, która pomaga organizacjom przekształcać się w szybko zmieniającym się świecie pracy dzięki odnajdywaniu, ocenianiu, rozwijaniu i zarządzaniu talentami. Każdego roku opracowujemy innowacyjne rozwiązania dla setek tysięcy organizacji, dostarczając im utalentowanych i kompetentnych pracowników, jednocześnie znajdując stałą pracę w szerokim zakresie różnych branż i umiejętności. Nasze specjalistyczne marki (Manpower®, Experis®, Right Management® and ManpowerGroup® Solutions) od niemal 70 lat tworzą znacznie większą wartość dla naszych kandydatów i klientów spośród 80 krajów i terytoriów. W 2019 r. po raz dziesiąty z rzędu ManpowerGroup został uznany za jedną z najbardziej etycznych firm na świecie oraz już siedemnasty rok z rzędu znalazł się w przygotowanym przez Fortune rankingu najbardziej podziwianych i cieszących się zaufaniem organizacji w branży. Więcej informacji o tym, jak ManpowerGroup™ pomaga wzmocnić przyszłość pracy można znaleźć na stronie: **www.manpowergroup.com.**

ManpowerGroup® Solutions

Experis® ManpowerGroup

Manpower®

Right Management® ManpowerGroup

O BADANIU

Firma ManpowerGroup zleciła firmie Infocorp przeprowadzenie badań ilościowych poprzez przeprowadzenie wywiadów z 19 417 pracodawcami w 6 sektorach rynku w 44 krajach. W badaniu udział wzięły następujące kraje: Argentyna, Australia, Austria, Belgia, Brazylia, Bułgaria, Kanada, Chiny, Kolumbia, Kostaryka, Chorwacja, Czechy, Finlandia, Francja, Niemcy, Grecja, Gwatemala, Hongkong, Węgry, Indie, Irlandia, Izrael, Włochy, Japonia, Meksyk, Holandia, Nowa Zelandia, Norwegia, Panama, Peru, Polska, Portugalia, Rumunia, Singapur, Słowacja, Słowenia, RPA, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Tajwan, Turcja, Wielka Brytania i USA. Analizę danych przeprowadziła firma Reputation Leaders.

PRZYPISY – ŹRÓDŁA POLSKO- I ANGIELSKOJĘZYCZNE

[1] ManpowerGroup, Rewolucja Umiejętności, 2017 i 2018
[2] ManpowerGroup, Niedobór talentów, 2018
[3] Wall Street Journal, “Robot Reality Check: They Create Wealth – And Jobs,” 2018
[4] ManpowerGroup Solutions, Market Analysis and Gartner’s Talent Neuron, 2018
[5] McKinsey & Company, “Skill Shift: Automation and the future of the workforce,” 2018
[6] World Economic Forum, Future of Jobs Report, 2018
[7] G&A Partners, “How much does employee turnover cost your business?”, 2018
[8] ManpowerGroup Solutions, workforce insight, 2018
[9] ManpowerGroup, #DopasowanaPraca: Wzrost znaczenia pracy nowej generacji, 2017
[10] ManpowerGroup, workforce insights, 2019
[11] Deloitte Insights and The Manufacturing Institute, Skills Gap and Future of Work Study, 2018
[12] ManpowerGroup and UI Labs, “The Digital Workforce Succession in Manufacturing,” 2017
[13] ManpowerGroup, From C-Suite to Digital Suite: Jak być liderem w dobie cyfrowej rewolucji?, 2018
[14] Institute for Family Studies, “A Record Share of Men are ‘Marrying Up’ Educationally,” 2017
[15] ManpowerGroup, 7 kroków do świadomego wprowadzania kobiet na stanowiska kierownicze, 2016

© 2019 ManpowerGroup. All Rights Reserved.