**Jakich pracowników na Pomorzu brakuje najbardziej?**

**Deficyt kadrowy na Pomorzu sięga 8700 wolnych wakatów, które czekają na obsadzenie[[1]](#endnote-1). Jednocześnie jak wynika z raportu firmy rekrutacyjnej Antal – ponad 60% kandydatów w regionie nie szuka aktywnie pracy, ale z chęcią odpowiada na spersonalizowane oferty.**

Na Pomorzu brakuje między innymi: specjalistów dla branż technicznych, pracowników transportu i logistyki oraz sektora farmaceutyczno-kosmetycznego. Deficyt występuje również w branżach tradycyjnych dla województwa pomorskiego, m.in. w budownictwie, gospodarce morskiej oraz turystyce i gastronomii, a także w zawodach z obszaru opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Pomorskie wciąż przyciąga inwestorów z sektora usług wspólnych oraz IT. Szereg przedsiębiorstw regularnie zgłasza zapotrzebowanie na informatyków, m.in. programistów, inżynierów oprogramowania oraz osoby posiadające kwalifikacje w dziedzinach finansów, rachunkowości, administracji czy zasobów ludzkich. Co ciekawe specjaliści i managerowie otrzymują rocznie średnio 8 ofert pracy. To znaczy, że co 1,5 miesiąca mogą przystąpić do procesu rekrutacyjnego.

**W SSC/BPO pracuje już 23 tys. osób**

Intensywny rozkwit przeżywa branża SSC/BPO, czyli sektor nowoczesnych usług biznesowych. W ostatnich latach to Trójmiasto stało się jednym z najważniejszych miejsc dla potencjalnych inwestorów szukających lokalizacji nowych centrów usługowych. Pod względem liczby miejsc pracy w tym sektorze (w centrach BPO/SSC w Trójmieście pracuje ponad 23 tysiące osób), zajmuje obecnie czwarte miejsce w kraju, doganiając czołówkę, w której skład wchodzą: Kraków, Warszawa i Wrocław. W głównej mierze centra obsługują takie obszary jak: księgowość, IT i obsługa klienta. W tych dziedzinach obserwujemy największe zapotrzebowanie na pracowników.

**Kto otrzyma najbardziej atrakcyjne wynagrodzenie w SSC/BPO?**

Księgowy z niemieckim może liczyć na wynagrodzenie ok. 6-7000 brutto w zależności od stażu pracy. Kandydaci z doświadczeniem w zakupach z językiem angielskim otrzymają 7000 brutto, natomiast z językiem niemieckim – nawet do 9000 brutto. Warto zaznaczyć, że kandydaci z wykształceniem ekonomicznym lub finansowym, znający język angielski, mogą liczyć na angaż w wielu firmach, gdzie pracodawca przeszkoli ich i wdroży w odpowiednie stanowisko. Znajomość dodatkowych języków (np. niemiecki, francuski, szwedzki, włoski) zwiększa wynagrodzenie.

**Benefity i pakiety dla inżyniera produkcji**

Branża produkcyjna w regionie pomorskim ma swoją specyfikę. Kandydaci są bardzo otwarci do rozmów, ale mniej skorzy do zmiany pracy Jednocześnie stawki, które pracodawcy oferują pracownikom na stanowiskach inżynierskich utrzymują się na stosunkowo równym poziomie, a perspektywa ich podniesienia jest dosyć odległa. Tym samym zaczynają liczyć się wszelkiego rodzaju aspekty dodatkowe, benefity, dodatki paliwowe czy elastyczne czasy pracy.

*Inżynierowie muszą liczyć się z coraz większą konkurencją, ponieważ region trójmiejski zyskuje na popularności i coraz częściej jest wskazywany jako atrakcyjna lokalizacja pod kątem relokacji przez specjalistów i menedżerów w Polsce* – zwraca uwagę Miłosz Floriański, specjalista ds. rekrutacji w Antal, Engineering & Operations.

Na przestrzeni ostatniego roku Trójmiasto odnotowało o 7 punktów procentowych więcej wskazań jako potencjalna destynacja zawodowa kadry średniego i wyższego szczebla z całej Polski. **Przeszło co 3 kandydat (40% respondentów Antal) rozważający zmianę miejsca zamieszkania wybierze właśnie Pomorze.** Takie wskazania siłą rzeczy prowadzą do tego, że firmy rozwijają u siebie pakiety relokacyjne, a także przychylniej patrzą w stronę kandydatów chcących zmienić miejsce życia i rozwoju zawodowego. Kandydat spoza regionu z racji mniejszej dynamiki rynku ma spore szanse na zatrudnienie u klientów.

**Logistyk mile widziany**

W Trójmieście obserwujemy także intensywny rozkwit sektora logistyki. Spowodowane jest to przede wszystkim dużym rozwojem sieci transportowych (drogą lądową, powietrzną oraz morską), a także rozbudową przez istniejące już firmy, swoich działów logistyki w Polsce. Pracodawcy w tym sektorze są otwarci na kandydatów z wykształceniem wyższym o profilu związanym z TSL oraz znajomością języka angielskiego. Jak podkreśla Krzysztof Nadolski, odpowiedzialny za logistykę oraz sektor morski i offshore w Antal: *aktywność kandydatów na stanowiskach średniego i wyższego szczebla w logistyce jest zadowalająca. Brakuje jednak doświadczonych managerów, co z jednej strony jest spowodowane ich biernością, ale wynika też z faktu, że rynek nie wykształcił jeszcze solidnej grupy managerskiej w logistyce i spedycji.*

**Programista zawsze w cenie, ale niemałej**

Dynamiczny rozwój technologiczny pogłębia i tak dużą już lukę kadrową w IT. Procentowo w 2018 roku zanotowaliśmy około 13-15% wzrost ofert dedykowanych dla osób z obszaru IT. Wszystko to przekłada się na coraz większą presję płacową. Przykładowo Developerzy Java w Trójmieście na pewno nie będą czekali na pracę. Pracodawcy oferują wynagrodzenie od 12 do 20 tys. zł brutto. Coraz prężniej rozwija się CyberSecurity, gdzie stawki plasują się między 15 tys. a 18 tys. zł brutto.

Zdaniem Soni Tkaczyk z Antal, rekrutującej specjalistów IT w Gdańsku – specjaliści z branży IT to głownie pasywni kandydaci, oczekujący na dobre oferty dopasowane do ich oczekiwań i kompetencji.

*Procesy rekrutacyjne zamykane są często zanim pojawią się w Internecie. Firmy starają się bezpośrednio lub przez agencję dotrzeć do odpowiednich kandydatów. Ci z kolei czekają na oferty i wybierają te, które uznają dla siebie za najciekawsze. Najlepsi specjaliści potrafią dostawać nawet 20 ofert pracy w miesiącu. W środowisku IT mówi się, że programista bez pracy jest przez pół godziny –* podkreśla Sonia Tkaczyk.

Obserwujemy również, że firmy chętniej inwestują czas oraz finanse w rozwój młodych talentów, co często wiąże się również z umową lojalnościową wobec pracodawcy. Przykładowo obowiązek przepracowania roku czy dwóch na rzecz danej organizacji, w zamian za finansowanie kursów, szkoleń czy certyfikacji.

**Warto otworzyć się na zmianę**

Dopóki koniunktura gospodarcza odnotowuje najwyższe wskaźniki, to rynek kandydata w najbardziej deficytowych branżach będzie się utrzymywać. Przyczyną są ciągle powstające i rozwijające się nowe centra usług wspólnych, firmy IT oraz zakłady produkcji (rozbudowa lub greenfield). Co ciekawe ponad połowa z kandydatów biorących udział w badaniu Antal: „Aktywność Specjalistów i Menedżerów”, przyznaje, że w ciągu ostatniego roku nie otrzymało żadnej podwyżki. Dlatego to dobry moment na przemyślenie swojej obecnej sytuacji zawodowej i zaktywizowanie się na rynku pracy poprzez oferty, kontakt z rekruterami lub zrewidowanie z pracodawcą swoich obecnych warunków płacowych.

**Gdzie szukać pracy?**

Coraz większą rolę w poszukiwaniu pracy oraz rozwoju zawodowego pełnią media społecznościowe. Pracownicy zainteresowani zmianą pracy lub zmianą swojej ścieżki zawodowej powinni zainteresować się ogłoszeniami w sieci. Ponad 92% ankietowanych w raporcie Antal utrzymuje, że posiada aktywny profil na LinkedIn lub GoldenLine. Choć ten drugi stara się dotrzymać kroku międzynarodowej sieci LinkedIn to jednak ten pierwszy jest zdecydowanym liderem społeczności ludzi pracy. Warto zatem zadbać o profesjonalny profil zawodowy i tam poszukać pracy, która spełni nasze oczekiwania.

1. GUS III Q 2018 r.

**Kontakt do mediów:**

Karina Chowaniak

PR Manager, Antal

tel. 664 929 623

Karina.Chowaniak@antal.pl

**\*\*\***

**O Antal**

**Antal** jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Marka jest obecna w Polsce od 1996 roku. Biura w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu oraz Gdańsku prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw ze wszystkich sektorów gospodarki. Jako jedna z pierwszych firm rekrutacyjnych na polskim rynku wprowadziliśmy macierzowy podział zespołów, dzięki czemu nasi konsultanci specjalizują się zarówno w rekrutacji w zakresie sektora, jak i stanowiska. Obecnie w Antal działa 10 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w zakresie oceny i rozwoju pracowników, employer brandingu oraz analiz rynkowych. W tym roku uruchomiono również dwie innowacyjne usługi: platformę dla freelancerów – REX oraz Agencję Pracy Robotów. [↑](#endnote-ref-1)