***Kontakt dla prasy:***

*Agnieszka Juraszczyk*

*+48 883 357 638*

*E-mail:* [*agnieszka.juraszczyk@capgemini.com*](file:///C%3A%5CUsers%5Cajuraszc%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CINetCache%5CContent.Outlook%5C4TKWL6WX%5Cagnieszka.juraszczyk%40capgemini.com)

***Kontakt dla prasy:***

*Aleksandra Witkowska*

*+48 693 407 831*

*E-mail:* *aleksandra.witkowska@linkleaders.pl*

**Rynek zorientowany na kandydata. Pula talentów nigdy nie była bardziej selektywna niż dziś**

**Rynek pracy dynamicznie zmieniał się w ciągu ostatnich dwóch lat, odkąd mamy do czynienia z pandemią, która na początku 2020 roku wywołała radykalne zmiany na bardzo wielu polach. W pierwszej fazie rynek kształtowali pracodawcy, którzy postawieni w trudnej sytuacji musieli reagować – przenosząc pracę do domów, nierzadko redukując zespoły i dostosowując się do wymagającej rzeczywistości. W tym czasie jednak świadomość oczekiwań zyskiwali również kandydaci – poszukując stabilnych miejsc pracy, doceniać zaczęli oni te organizacje, które są gotowe na wyzwania, potrafią poradzić sobie z rynkowymi wstrząsami i zadbać o pracowników niezależnie od sytuacji. Dziś rynek pracy ulega odwróceniu, mamy do czynienia z ożywieniem gospodarczym po pandemii, obserwujemy wzrost zapotrzebowania na specjalistów, konsultantów, językowców… najlepszych kandydatów często jednak brakuje, wobec czego pracodawcy muszą zawalczyć o talenty. Czego oczekuje dzisiejszy kandydat?**

W języku angielskim utarło się sformułowanie *Candidate Driven Market,* co w prostym tłumaczeniu oznacza „rynek kandydata” – to z taką sytuacją mamy do czynienia dziś – dwa lata po wybuchu pandemii. Na takim rynku pracodawcy muszą konkurować o talenty w swoich branżach, przez co powinni stale pracować nad atrakcyjnością ofert, podnosząc wynagrodzenie i poprawiając warunki, które pozwolą przyciągnąć i zatrzymać wartościowych pracowników. Taki jest też dzisiejszy kandydat – świadomy, wymagający, skłonny podjąć zatrudnienie i pozostać w firmie, która najlepiej kształtuje środowisko pracy dziś i jest gotowa na przyszłość.

* Obserwujemy niesłabnący popyt na talenty, wynikający ze stałego wzrostu zapotrzebowania na usługi związane z technologią, konsultingiem czy obsługę klientów zagranicznych, wymagającą znajomości języków obcych. W wielu przypadkach ostatnie dwa lata były ograniczające, ale dla organizacji zajmujących się rozwiązaniami cyfrowymi było wręcz przeciwnie – popyt na usługi stale i dynamicznie wzrastał, klienci potrzebowali nowych rozwiązań technologicznych, umożliwiających choćby pracę z domu, przy jednoczesnym odpowiednim zabezpieczeniu implementowanych systemów. Jednocześnie firmy coraz chętniej korzystały z usług firm oferujących wsparcie wyszkolonych specjalistów czy konsultantów zewnętrznych, zdolnych przejmować wybrane procesy lub pomóc organizacjom przejść transformację cyfrową. Ta sytuacja generuje bardzo duże potrzeby rekrutacyjne, a pracodawców stawia w sytuacji, która jest nie lada wyzwaniem. Dziś strategie zatrudniania muszą być dostosowane do zupełnie nowego rodzaju rynku niż jeszcze dwa lata temu – mówi **Renata Dębowska, Dyrektor Centrum Business Services w Capgemini Polska.**

**Wynagrodzenie i wiele więcej**

Aż 28 proc. kandydatów deklaruje, że ich sytuacja zawodowa jest dziś lepsza niż przed dwoma laty.[[1]](#footnote-1) Dysponując bardzo dużym wachlarzem możliwości, potencjalny pracownik jest w wyjątkowo komfortowej sytuacji.

* Bardzo ważne jest dziś rozumienie zmieniających się potrzeb i dostosowanie oferty do konkretnych oczekiwań oraz tworzenie konkurencyjnych pakietów całościowych. Dobre stanowisko, interesujące zadania, międzynarodowe środowisko, kultura pracy, atrakcyjne wynagrodzenie, benefity – to podstawowe czynniki, które pozwolą jak najlepiej przygotować się do zatrudnienia i utrzymania talentów. Nowy rynek wymaga jednak nie tylko przemodelowania istniejących procesów, ale także zmiany w myśleniu zespołów HR, które powinny tworzyć nowoczesne doświadczenia rekrutacyjne, odpowiadające oczekiwaniom dzisiejszego kandydata. W Capgemini mamy to szczęście, że dysponujemy zautomatyzowanymi systemami, które przejmując zadania powtarzalne i zabierające za dużo czasu, pozwalają nam skupić się na aspekcie ludzkim, co znacznie przyspiesza i usprawnia rekrutację – dodaje **Renata Dębowska, Dyrektor Centrum Business Services w Capgemini Polska.**

Na rynku, na którym rządzi kandydat, należy założyć, że z uwagi na mnogość możliwości, duża część pracowników jest otwarta na zmianę pracy. Dlatego ważne są nie tylko sprawne procesy rekrutacyjne i atrakcyjne pakiety dla kandydatów, ale także codzienna działalność organizacji. Możliwość pracy zdalnej, w elastycznych godzinach, przez ostatnie dwa lata stała się elementem niemal każdej oferty. Ale potencjalny pracownik idzie dziś jeszcze dalej, oczekując znacznie więcej niż tylko wynagrodzenia na dobrym poziomie. Kandydaci zwracają uwagę na wartości wyznawane przez organizacje, działania na rzecz środowiska, różnorodność w zespołach, integrację, czy budowanie kultury przynależności oraz benefity. Chcąc zadbać o pracowników i umożliwić im realizowanie się w środowiskach organizacyjnych bez ryzyka wypalenia zawodowego, firmy powinny opracować dodatkowo szeroko zakrojone strategie wellbeingowe. Jednak niezależnie od przyjętych działań, najważniejszym elementem, który pozwala osiągnąć i utrzymać wysoki poziom dobrostanu pracowników jest kultura organizacyjna, która zachęca do otwartości na działania, zapewniające edukację i tak ważną w dzisiejszym świecie – integrację. Sukcesem jest osiągnięcie balansu pomiędzy spełnianiem oczekiwań biznesowych, a dbałością o wielowymiarowy dobrostan pracowników.

* Pokolenie X i Y to ludzie, którzy w swoim codziennym życiu zdecydowanie chcą mieć wpływ – na siebie, na swoje otoczenie, na planetę. Analogicznie wygląda to w środowiskach zawodowych – wspomniane pokolenia to grupa ludzi, którzy chcą decydować o swojej przyszłości i wpływać na to, w jaki sposób funkcjonują firmy, w których pracują. W Capgemini z kolei chcemy zatrudniać właśnie takie osoby, które mają pomysł na siebie i swoją pracę. My takich pomysłów wysłuchujemy, a następnie staramy się je implementować w codziennych zadaniach. To prawda, że znalezienie dobrego kandydata jest teraz wyzwaniem, jednak nasza strategia zakłada rekrutacje właściwie w całej Polsce, więc mamy możliwość wymiany doświadczeń i dobrych praktyk, a całkowite przejście w tryb pracy hybrydowej dodatkowo ułatwia cały proces. Co prawda model hybrydowy zakłada również pracę z biura, jednak kandydaci mają większą swobodę. Aby zatrudniane osoby mogły pracować w preferowanym przez organizację trybie, istotne jest także wkraczanie na rynki, gdzie dostępni są specjaliści z dziedzin, w których działa firma. Często utożsamia się nas z rynkami w Krakowie czy Katowicach, ale w praktyce jesteśmy obecni w wielu innych polskich miastach, wśród których najnowszą lokalizacją jest Gdańsk. Pojawiliśmy się w Trójmieście właśnie z uwagi na dużą dostępność talentów na tamtejszym rynku. Zakres poszukiwanych specjalistów jest bardzo szeroki, od tzw. ról transformacyjnych, poprzez inżynierskie role specjalistyczne, umożliwiające budowę ekspertyzy, aż po role początkujące dla osób świeżo po studiach. Odpowiadając na warunki panujące na rynku, chcemy naszym kandydatom zaoferować możliwość rozwoju w wybranym przez siebie kierunku. W Capgemini pracownicy mają szansę obrać liderską lub ekspercką ścieżkę rozwoju, decydując samodzielnie o tym, co jest dla nich najlepsze. W naszej organizacji umożliwiamy udział w różnorodnych projektach, pozwalamy sprawdzić się w wielu rolach, w wielu projektach – *Get The Future You Want* to nasze hasło na najbliższe lata i intensywnie pracujemy nad tym, by to nie był tylko slogan, a rzeczywistość – dodaje **Renata Słonecka, HR Dyrektor Business Services, w Capgemini Polska.**

Pula talentów nigdy nie była bardziej selektywna niż dziś, a rynek kandydata wymaga szybkich reakcji – firmy, które o to zadbają, utrzymają specjalistów w organizacji. Doskonałe doświadczenie kandydata, które następnie transformuje w dobre doświadczenie pracownika, świadczy o myśleniu zorientowanym na talent – a to przepis na sukces na nowym rynku pracy.

**O Capgemini**

Capgemini to światowy lider w dziedzinie doradztwa w zakresie transformacji i zarządzania biznesem poprzez wykorzystanie mocy technologii. Celem Grupy jest dążenie do odpowiedzialnej społecznie, zintegrowanej i zrównoważonej przyszłości, w której potencjał ludzki jest wspierany nowymi technologiami. Capgemini jest odpowiedzialną i wielokulturową organizacją, liczącą ponad 325 000 pracowników zatrudnionych w ponad 50 krajach. Dzięki silnemu 55-letniemu dziedzictwu i szerokiej wiedzy branżowej cieszy się zaufaniem swoich klientów, a także jest zdolna kompleksowo zaspokoić ich potrzeby biznesowe: od strategii i projektowania rozwiązań po działania operacyjne napędzane przez dynamicznie rozwijający się i innowacyjny świat technologii chmury, danych, sztucznej inteligencji, łączności, oprogramowania, inżynierii cyfrowej i platform. W 2021 roku Grupa odnotowała globalne przychody w wysokości 18 miliardów euro.

Get The Future You Want | [www.capgemini.com](http://www.capgemini.com#_blank)

1. *Dwa lata nowej normalności*, raport Pracuj.pl, 2022 [↑](#footnote-ref-1)