

Coraz lepiej kandydatom, coraz gorzej pracodawcom

Większość specjalistów i menedżerów odczuło w ostatnim roku poprawę swojej sytuacji zawodowej wskazując wyniki najnowszej, 7 edycji badania Antal. Duża liczba otrzymanych ofert pracy i częściej oferowane podwyżki przekładają się bezpośrednio na wzrost możliwości zawodowych pracowników. A to oznacza, że pracodawcom jest coraz trudniej pozyskać i utrzymać niezbędne talenty.

Poprawa sytuacji zawodowej

Dla ponad połowy pracowników ubiegły rok wiązał się z poprawą ich sytuacji zawodowej. 16% deklaruje zdecydowaną poprawę, a 35% raczej skłania się ku pozytywnej ocenie swojej pozycji na rynku pracy.

Przez poprawę sytuacji na rynku pracy pracownicy rozumieją zazwyczaj otrzymanie podwyżki bądź dodatkowych świadczeń, awans - wewnętrzny jak i zewnętrzny, a także samą propozycję udziału w procesie rekrutacyjnym - komentuje Roman Zabłocki, menedżer Antal Engineering & Operations.

Na wzrost możliwości zawodowych wpływają w znacznej mierze nowe inwestycje i reinwestycje firm już obecnych na rynku, które generują ogromne zapotrzebowanie na specjalistów i menedżerów.

Wiele firm doszło do wniosku, iż lepiej wydać pewne środki na dodatkowe benefity, wyższe wynagrodzenia czy szkolenia niż narazić się na utratę talentów - podsumowuje Roman Zabłocki.

Kandydatom coraz lepiej

Na ocenę swojej sytuacji zawodowej na rynku pracy i poczucie wartości rynkowej bezpośrednie przełożenie ma liczba otrzymywanych zaproszeń do procesów rekrutacyjnych. Przeciętnie specjaliści i menedżerowie otrzymują 8 ofert pracy, ale w przypadku rekordzistów liczba ta sięga kilkudziesięciu rocznie.

Aleksandra Kujawa, menedżer Antal IT Services zwraca uwagę, że to nasilający się rynek kandydata w wielu branżach oraz rozwój social media powoduje, że specjaliści dostają coraz więcej ofert pracy.

Z jednej strony liczba wakatów na polskim rynku stale rośnie, przy pogłębiającym się niedoborze wykwalifikowanych specjalistów. Z drugiej strony, z uwagi na popularność mediów społecznościowych i cyfrową transformację społeczeństwa, dostęp do kandydatów i ich danych kontaktowych jest łatwiejszy. Najwięcej ofert pracy otrzymują specjaliści IT, ale wysoki popyt utrzymuje się również w logistyce, inżynierii oraz w finansach i księgowości - podkreśla Aleksandra Kujawa.

Przeciętna roczna liczba zaproszeń do udziału w procesach rekrutacyjnych w podziale na specjalizacje:

&Firmom zaś coraz trudniej

Rynek kandydata odczuwany jest w dużym stopniu przez pracodawców - firmy zauważają zwiększenie trudności w pozyskaniu odpowiednich kompetencji. Coraz więcej pracowników nie jest zainteresowanych zmianą pracy (8%), a znacząca większość (62%) nie szuka aktywnie ofert i nie aplikuje do firm - trzeba do nich trafić z ofertą bezpośrednio. Mimo dużej dostępności kandydatów na portalach społecznościowych proces rekrutacji nie zyskuje na łatwości.

Minął moment fascynacji portalami zawodowymi - coraz więcej osób przestaje z nich aktywnie korzystać. Tezę tę wprost potwierdza wzrost procentowy osób z nieaktualnymi profilami - z 15% do 20%. Rośnie więc znaczenie relacji bezpośrednich z kandydatami. Dlatego renomowane agencje stawiają na działania skierowane do kandydatów, a konsultanci coraz bardziej stają się doradcami zawodowymi i coachami kariery. Ponadto coraz większą rolę zaczyna odgrywać head hunting, polegający na bezpośrednim dotarciu do właściwych kandydatów z dopasowanym, spersonalizowanym do nich przekazem - podkreśla Joanna Kuzioła, menedżer Antal Sales & Marketing.

Kandydaci również coraz bardziej kategorycznie stawiają warunki zmiany pracy. Podobnie jak w zeszłym roku dla 72% respondentów warunkiem koniecznym jest wzrost wynagrodzenia - przeciętnie o przynajmniej 20%. Dla ponad połowy (52%) firma musi znajdować się w dogodnej lokalizacji. Ważna jest również ceniona marka pracodawcy (41%) i z roku na rok rośnie znaczenie elastycznych godzin pracy (42%).

Wymieniane inne warunki zmiany pracy to również: atmosfera, work-life balance, praca zdalna, rozwój, ciekawe wyzwania zawodowe.