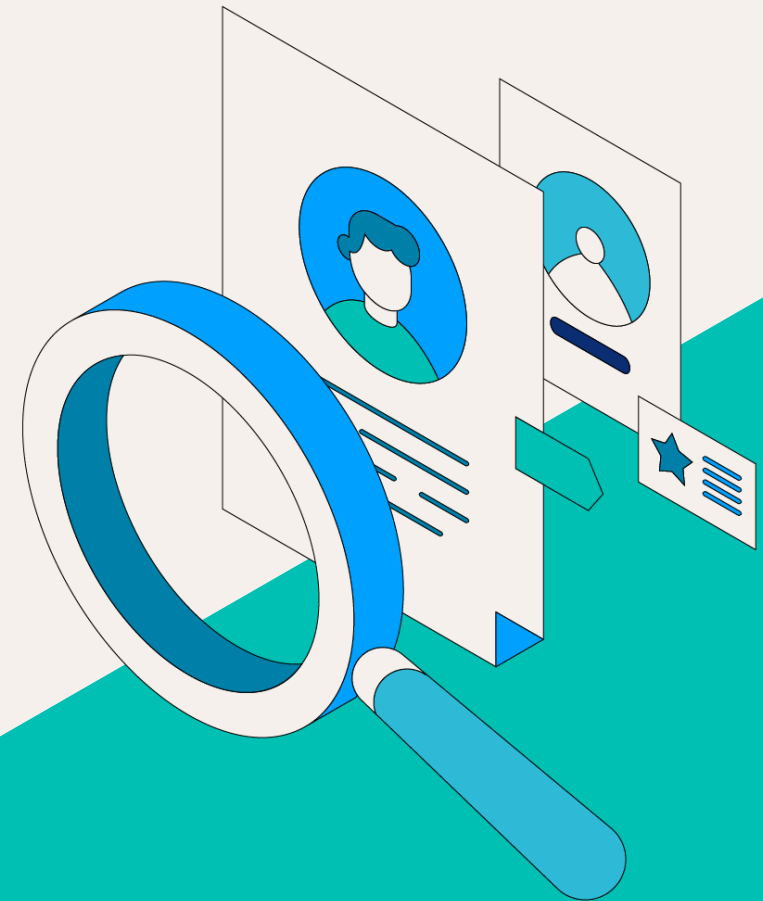


PRACOWNIK MARZEŃ

KOGO POSZUKUJĄ
PRACODAWCY?

Justyna Chmielewska
Director, Hays Poland



AGENDA SPOTKANIA



Trendy na rynku pracy



Plany i wyzwania rekrutacyjne



Plany zawodowe specjalistów



Poszukiwane kompetencje



Potrzeby kompetencyjne firm

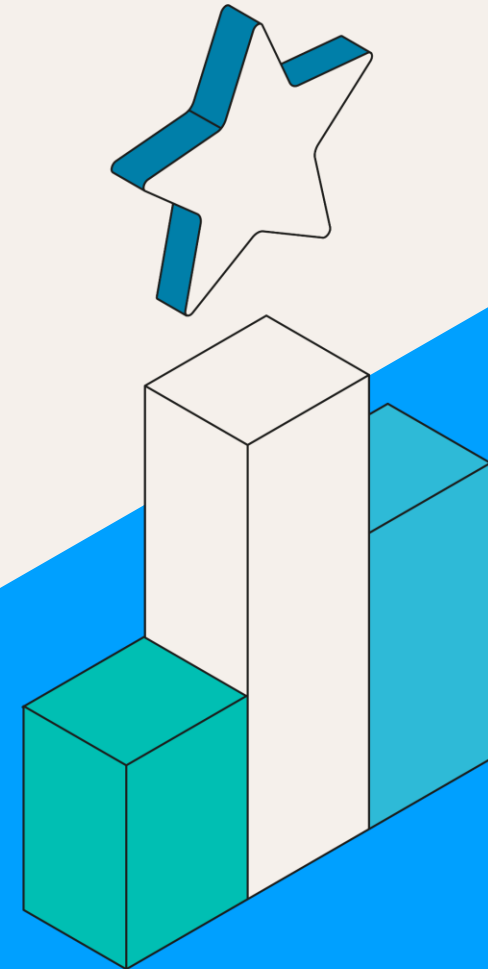


Poszukiwane profile specjalistyczne

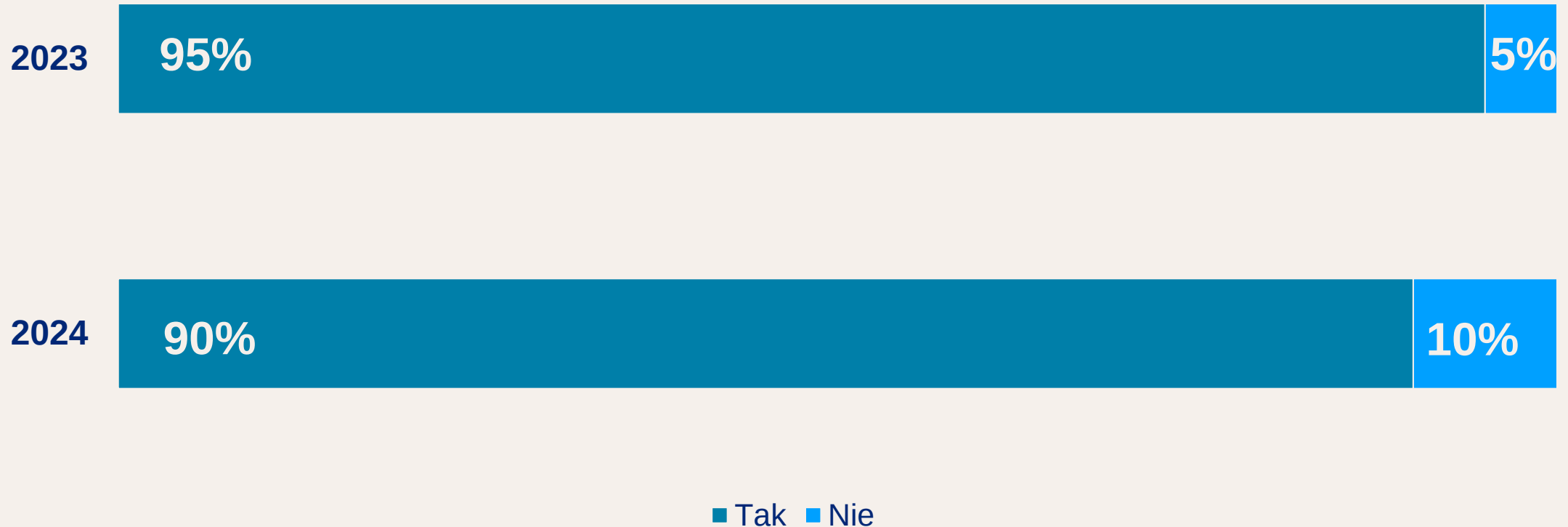


Kompetencje twarde vs kompetencje miękkie

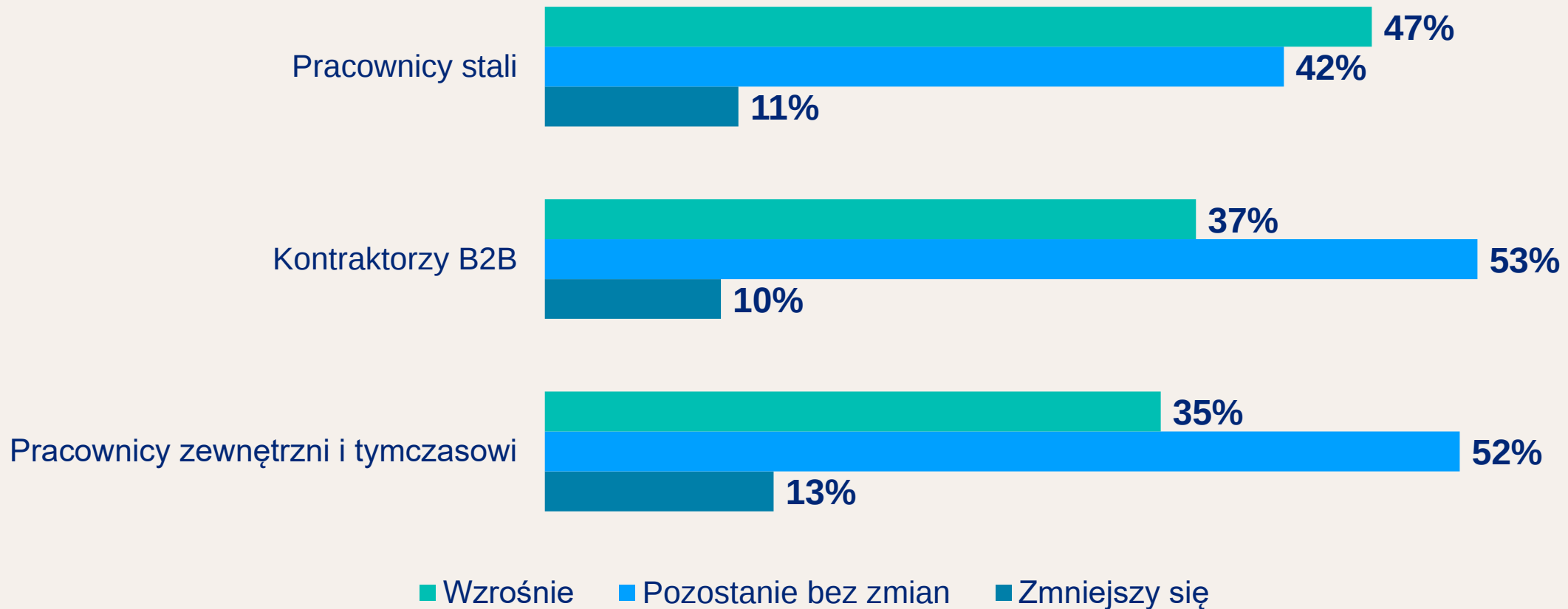
TRENDY NA RYNKU PRACY



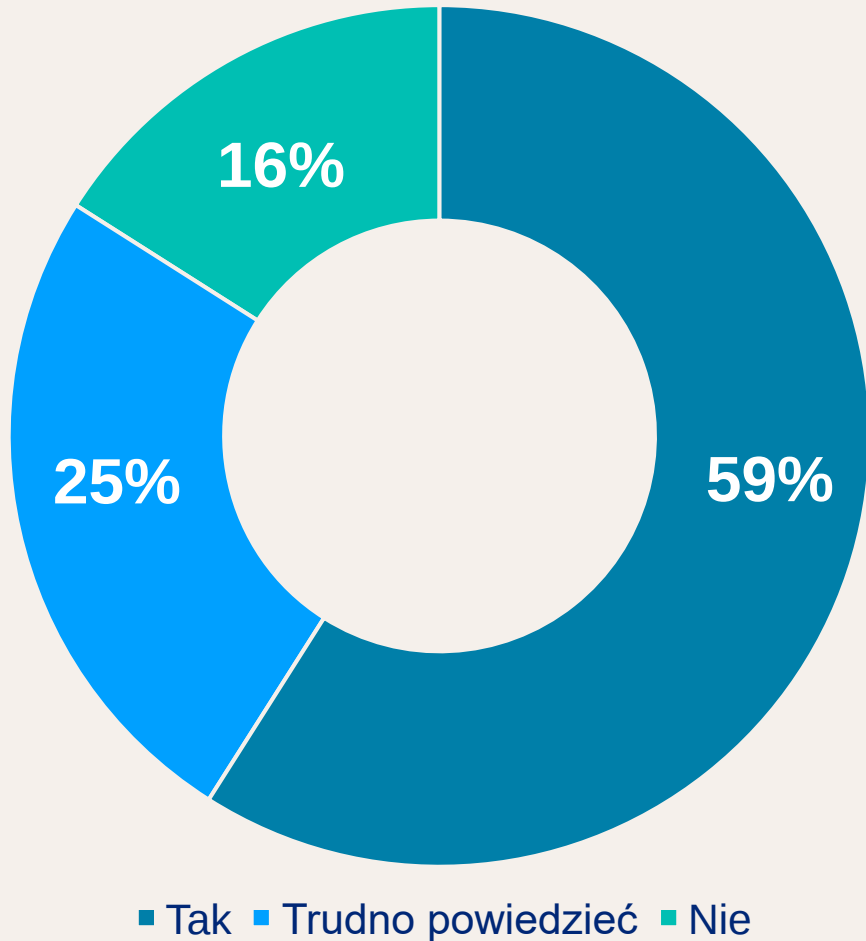
PLANY REKRUTACYJNE FIRM ODSETEK FIRM PLANUJĄCYCH REKRUTACJE



W PORÓWNANIU Z ROKIEM 2023, JAK ZMIENI SIĘ LICZBA REKRUTACJI W 2024?



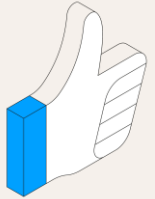
CZY W 2024 FIRMA SPODZIEWA SIĘ TRUDNOŚCI REKRUTACYJNYCH?



PRACODAWCY NAJCZĘŚCIEJ ZGADZAJĄ SIĘ Z PONIŻSZYMI STWIERDZENIAMI

- ▶ Kandydaci mają nierealistyczne oczekiwania finansowe (56%)
- ▶ Na rynku brakuje kandydatów na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie (47%)
- ▶ Konkurencja o pracowników jest wysoka (36%)

PLANY ZAWODOWE PROFESJONALISTÓW NA ROK 2024



53%

specjalistów i menedżerów pozytywnie ocenia swoje perspektywy zawodowe na rok 2024, a kolejne 33% nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie



69%

uważa, że obecny pracodawca wspiera ich w pozyskiwaniu niezbędnych kompetencji



25%

profesjonalistów w roku 2024 planuje zmienić pracę lub ścieżkę kariery, natomiast aż 40% wyraża otwartość na atrakcyjne oferty



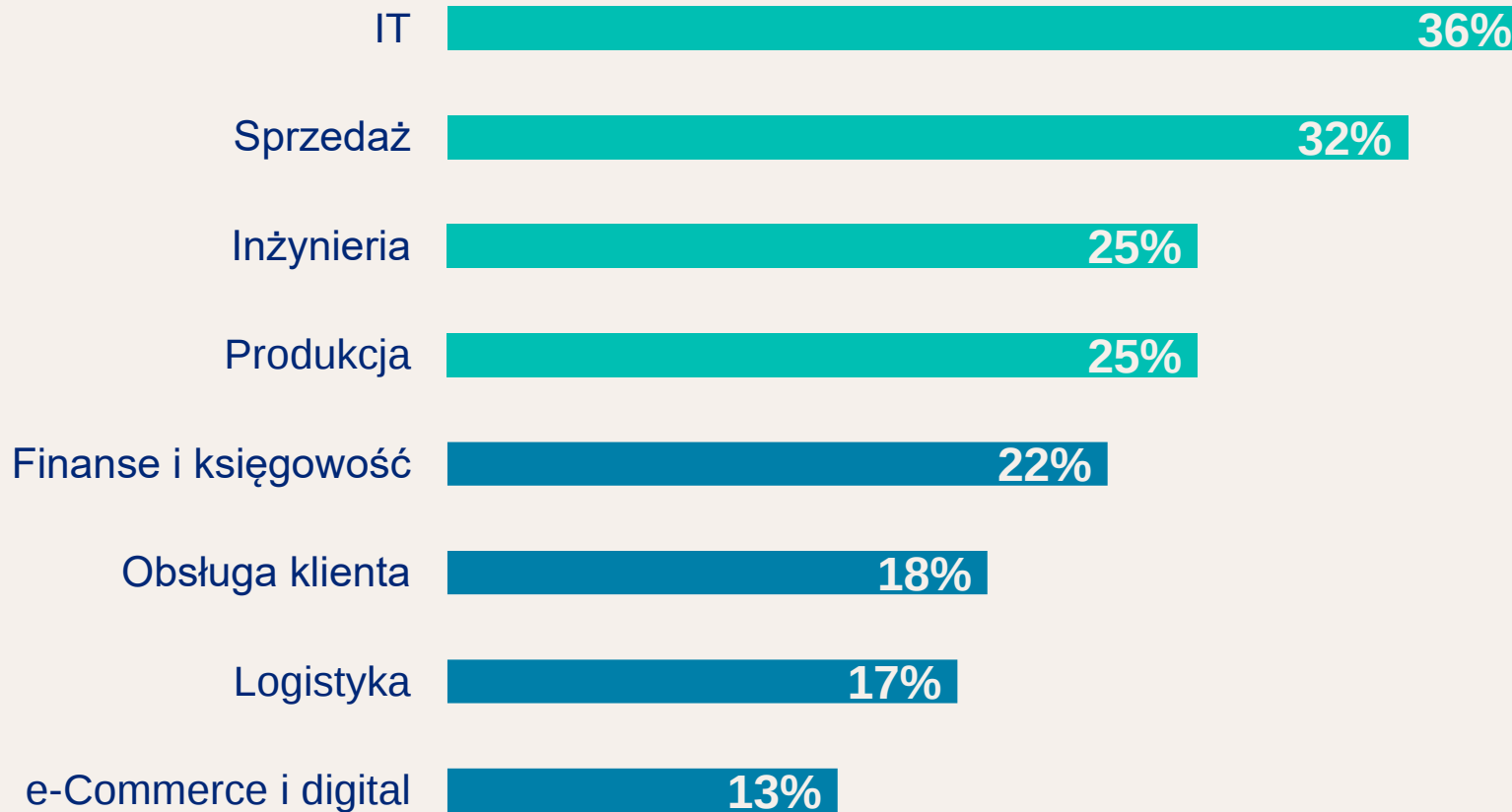
37%

spośród osób rozważających zmianę pracy decyduje się na taki krok w związku z brakiem możliwości rozwoju

POSZUKIWANE KOMPETENCJE



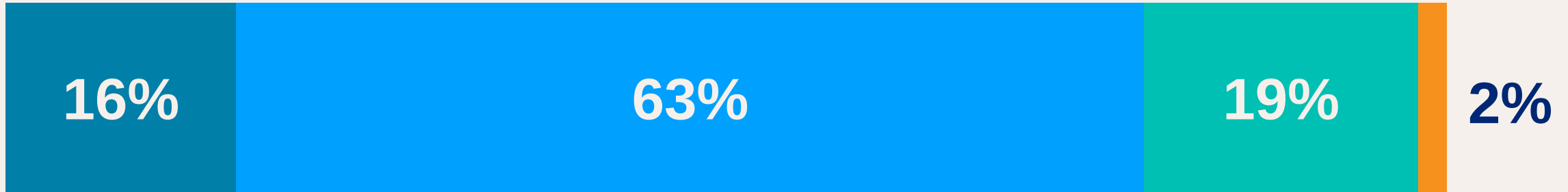
JAKICH SPECJALIZACJI BĘDĄ DOTYCZYŁY PLANOWANE REKRUTACJE?



**PRACODAWCY BĘDĄ
ZATEM STAWIAĆ NA
SPECJALISTÓW,
KTÓRZY:**

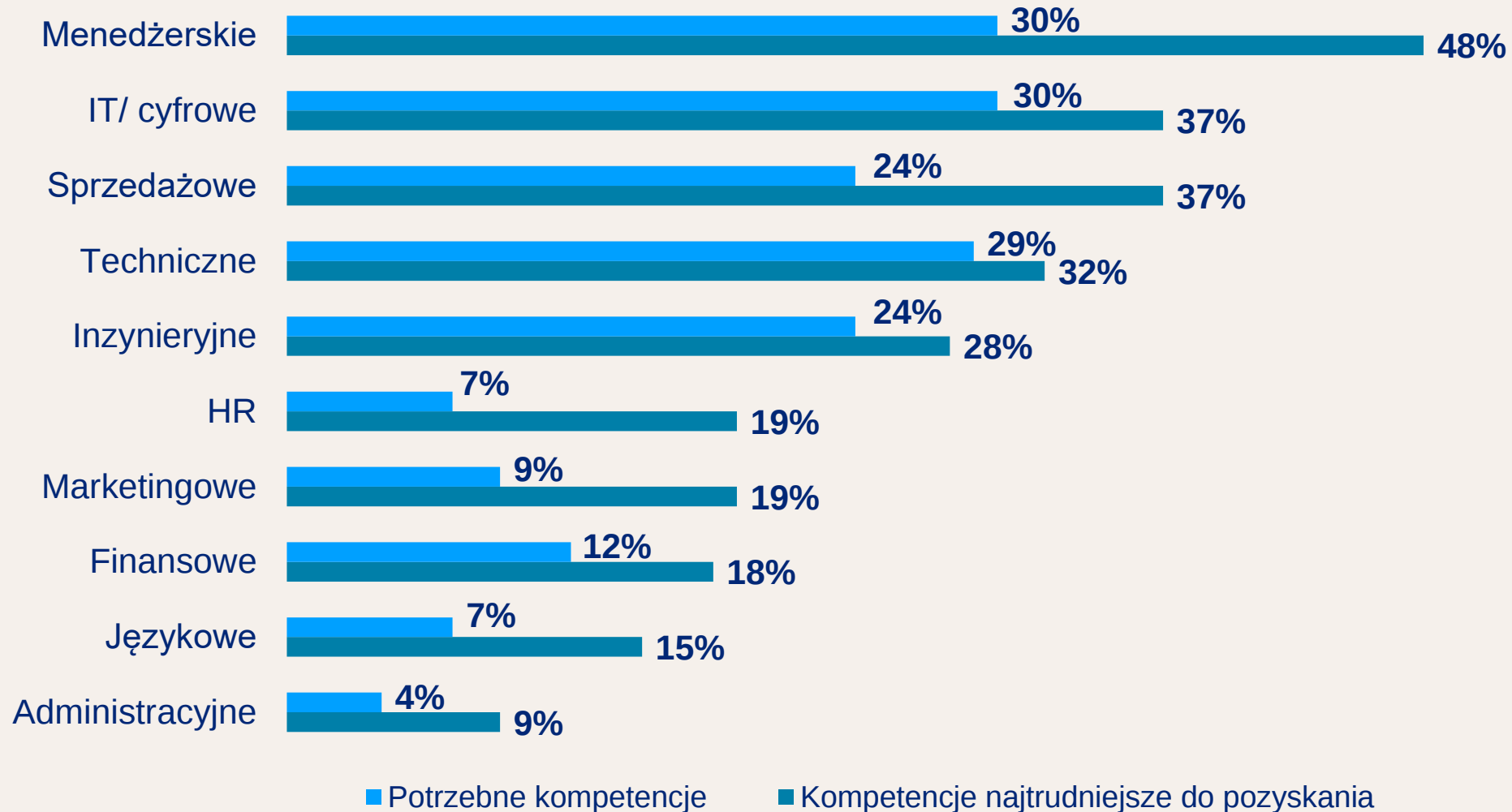
- ▶ **Wesprą organizację w transformacji cyfrowej**
- ▶ **Pomogą zwiększyć sprzedaż i zysk**
- ▶ **Zabezpieczą bezpieczeństwo finansowe organizacji**

CZY FIRMA POSIADA KOMPETENCJE NIEZBĘDNE DO REALIZACJI SWOICH CELÓW?



■ Zdecydowanie tak ■ Tak ■ Nie ■ Zdecydowanie nie

POTRZEBY KOMPETENCYJNE FIRM



JAKICH PRACOWNIKÓW POSZUKUJĄ FIRMY TERAZ?

FINANSE, KSIĘGOWOŚĆ, BANKOWOŚĆ

Główni księgowi

Analitycy finansowi
i biznesowi

Kontrolerzy finansowi

Specjaliści ds. KYC
i AML

Specjaliści ds. ryzyka

PRAWO, PODATKI, HR

Prawnicy-specjaliści ds.
prawa pracy

Specjaliści ds.
compliance

Doradcy podatkowi

Specjaliści ds. kadr i płac

Specjaliści ds. szkoleń
i rozwoju pracowników

SPRZEDAŻ I MARKETING

Specjaliści ds.
marketingu cyfrowego

Specjaliści ds.
e-commerce

Specjaliści ds. CRM

Specjaliści ds. sprzedaży
technicznej

Specjaliści ds.
posprzedażowej obsługi
klienta

JAKICH PRACOWNIKÓW POSZUKUJĄ FIRMY?

INŻYNIERIA, PRODUKCJA, BUDOWNICTWO

Specjaliści ds.
utrzymania ruchu

Specjaliści ds. OZE

Inżynierowie elektrycy

Specjaliści w dziedzinie
budownictwa
infrastruktury drogowej
i kolejowej

ZAKUPY, TRANSPORT, LOGISTYKA

Analitycy łańcucha
dostaw

Planiści popytu
i zapasu

Menedżerowie zakupów

Specjaliści ds. zamówień

IT I TELEKOMUNIKACJA

Specjaliści ds.
cyberbezpieczeństwa

Programiści

Inżynierowie ds. AI
i uczenia maszynowego

Inżynierowie ds.
technologii chmurowych

Specjaliści ds. Data
Science

PONADTO, BEZ WZGLĘDU NA SPECJALIZACJĘ PRACODAWCY STAWIAJĄ NA:



KOMPETENCJE CYFROWE

- Technologiczny know-how
- Umiejętność korzystania ze sztucznej inteligencji
- Umiejętność pracy z systemami cyfrowymi



ZDOLNOŚCI JĘZYKOWE



ANALIZA DANYCH

- Umiejętność wnioskowania i logicznego myślenia
- Zdolność przekładania danych na konkretne działania



UMIEJĘTNOŚCI ADAPTACYJNE



DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

- Pracodawcy poszukują przede wszystkim samodzielnych specjalistów i doświadczonych ekspertów
- Biorą pod uwagę zrealizowane projekty i portfolio



OTWARTOŚĆ NA NAUKĘ

WRAZ ZE ZMIENIAJĄCĄ SIĘ KONCEPCJĄ PRACY ROŚNIE ROLA KOMPETENCJI MIĘKKICH



Praca przestaje być działaniami monotonnymi, odtwórczymi i reaktywnymi. W rosnącym stopniu wymaga od pracowników odpowiedniej postawy – elastyczności, kreatywności, odporności i zwinności.

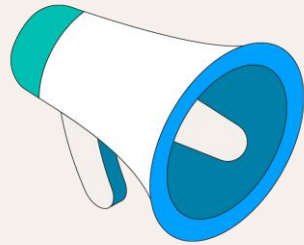


Kompetencjami przyszłości nie jest zatem wiedza i umiejętności specyficzne dla danego zawodu, lecz uniwersalne zdolności i postawy umożliwiające odnalezienie się na współczesnym rynku pracy.

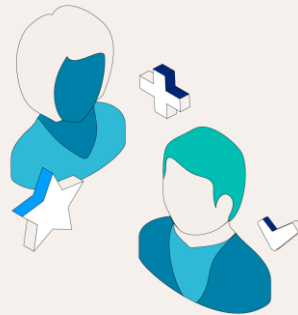
KOMPETENCJAMI PRZYSZŁOŚCI SĄ KOMPETENCJE MIĘKKIE I TO NA NICH CORAZ BARDZIEJ KONCENTRUJĄ SIĘ PRACODAWCY



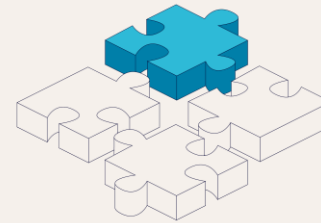
Elastyczność,
kompetencje
adaptacyjne,
odporność



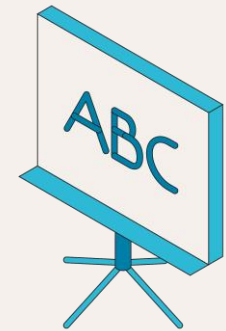
Komunikacja,
umiejętność pracy
w zespole,
inteligencja
emocjonalna



Umiejętność
rozwiązywania
problemów,
wychodzenia poza
utarte schematy

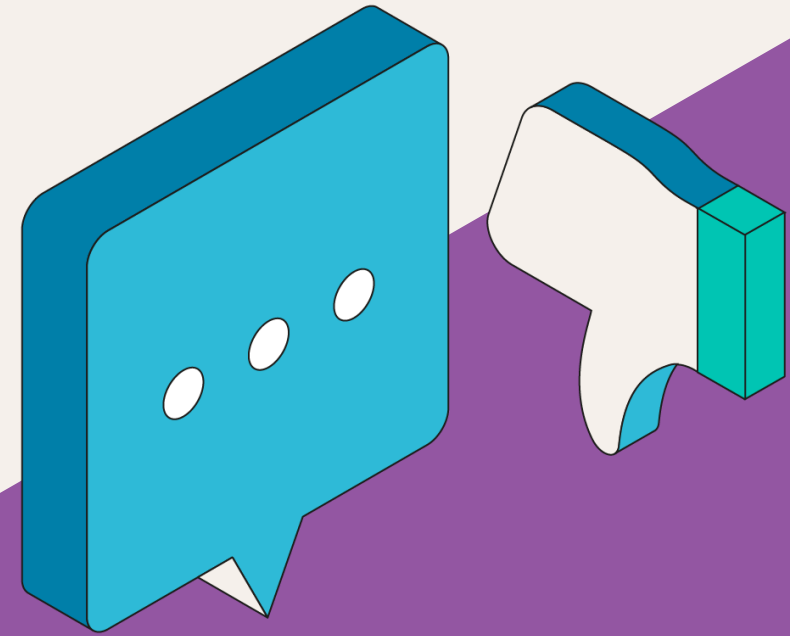


Krytyczne
myślenie,
umiejętność
krytycznej oceny
dostępnych
informacji



Otwartość
na naukę,
testowanie
nowych
rozwiązań,
kreatywność

KIEDY BRAKUJE KOMPETENCJI



CO POWINNA ZROBIĆ FIRMA, KTÓRA DOŚWIADCZA LUKI KOMPETENCJI? GŁÓWNE OBSZARY

EVP I EMPLOYER BRANDING

UPSKILLING I RESKILLING

MAPOWANIE RYNKU

**REGULARNA WERYFIKACJA
TRENDÓW RYNKOWYCH**

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ
ZAPRASZAM DO KONTAKTU!



JUSTYNA CHMIELEWSKA

DYREKTOR DS. REKRUTACJI STAŁYCH
HAYS POLAND

 chmielewska@hays.pl

 [linkedin.com/in/justyna-chmielewska](https://www.linkedin.com/in/justyna-chmielewska)

HAYS

Working for
your tomorrow