



RAPORT MANPOWER

SPOŁECZEŃSTWO: Kandydat 4.0

Nowe pokolenie na rynku pracy



„S” jak Social responsibility

ESG jest nie tylko rozwiązaniem dla aktualnych trudności na rynku pracy, ale również kluczowym elementem w dążeniu do pozyskania przyszłych talentów. Koncepcja ESG obejmuje m.in.:

Kwestię relacji
wewnątrz firmy



Politykę Diversity,
Equity, Enclusion
(DEI)



Work-life balance



Przeciwdziałanie
dyskryminacji w
pracy



Dbanie o rozwój
pracowników

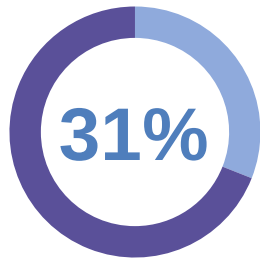


Dobre relacje wśród
pracowników

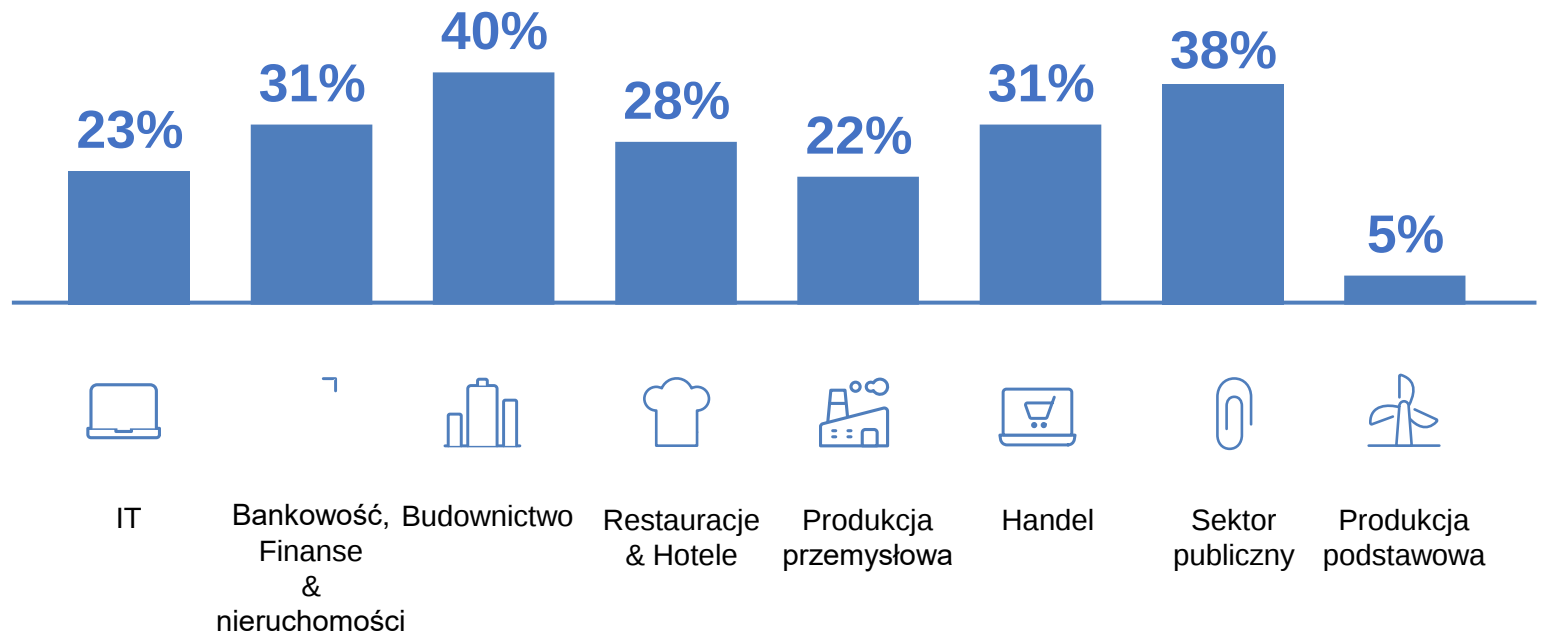


ESG i różnorodność w miejscu pracy

Plany firm w podziale na sektory rynku



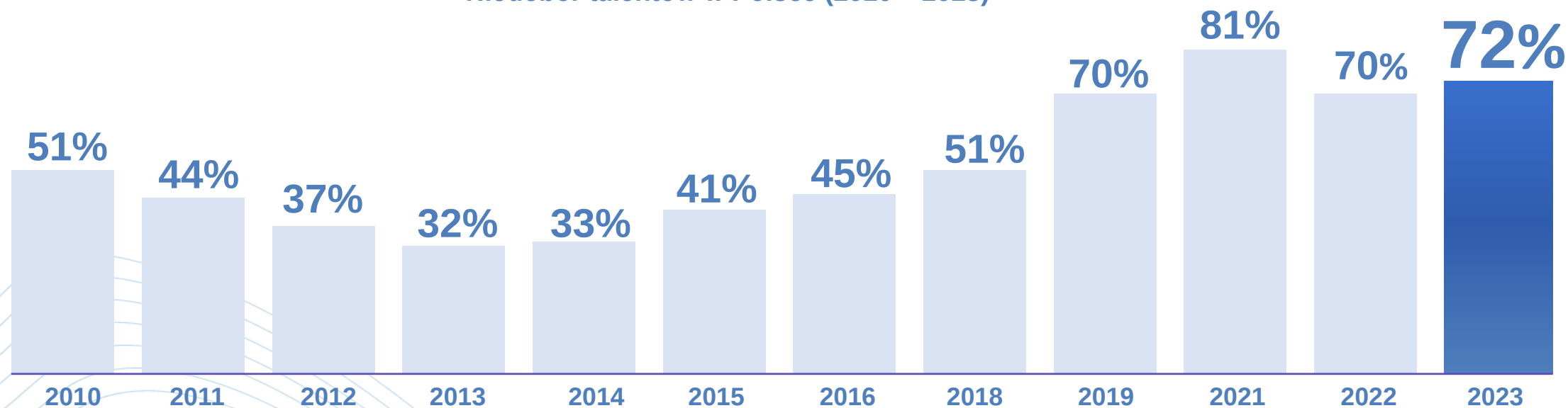
firm w Polsce chce wprowadzić działania ESG, aby ułatwić sobie pozyskiwanie i zatrzymywanie talentów



Niedobór talentów w Polsce

Pracodawcy niezmiennie wskazują na trudności w rekrutacji osób o **pożądanych** kompetencjach. Badanie ManpowerGroup pokazuje, że niedobór talentów pogłębia się. Aktualnie wskaźnik ten jest w Polsce o 2 punkty procentowe wyższy, niż jeszcze rok temu.

Niedobór talentów w Polsce (2010 – 2023)



Dobre praktyki w procesach rekrutacyjnych

- **Zdalny model realizowania zadań pozwala znosić wiele barier i ograniczeń**, jednak pracodawcy nie wykorzystują w pełni tych możliwości. Między innymi dlatego **osoby z niepełnosprawnościami** pozostają grupą zawodową, której potencjał nie jest w pełni wykorzystywany – mimo największego od 15 lat niedoboru talentów i dużych trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników.
- 20% pracowników LGBTQ czuje, że zostało pominięte w procesie rekrutacyjnym z powodu swojej orientacji. 45% zgadza się ze stwierdzeniem, że **egzekwowanie polityki antydyskryminacyjnej** w miejscu pracy zależy od osobistych poglądów ich przełożonych na kwestie równościowe.
- Firmy o najbardziej rozwiniętej **polityce równościowej w sferze płci** cechują się większym prawdopodobieństwem bycia powyżej branżowej mediany wyników finansowych.
- Nieinkluzywne środowisko pracy źle wpływa na **przedsiębiorstwa** – według badania Human Rights Campaign, nieprzyjazne środowisko pracy obniża produktywność osób z grup mniejszościowych.

Kluczowa rola pracodawcy = dostrzeganie kompetencji, budowa inkluzywnego środowiska pracy

McKinsey&Company: Diversity Matters

Human Rights Campaign Foundation: The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion

Human Rights Campaign Foundation: A Workplace Divided

NASTROJE POLSKICH PRACOWNIKÓW

Poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy jest bardzo ważne. Jak pokazuje badanie Manpower, **43%** respondentów, pomimo trudnej do przewidzenia przyszłości, **jest spokojnych o swoje stanowisko**, a **33% pewnych swojego miejsca pracy**. Z drugiej strony, **16%** ankieterów **nie czuje się w organizacji tak dobrze jak dotychczas**, natomiast na **duże obawy związane ze stabilnością zatrudnienia wskazuje 8% zatrudnionych osób**.



Pytanie jednokrotnego wyboru, N=303

Osoby, które zadeklarowały obawy związane z aktualnym miejscem pracy, zostały poproszone o wskazanie głównych tego powodów. Są nimi:



brak umowy o pracę na czas nieokreślony



niepokój ze względu na brak realizacji wyznaczonych wcześniej celów oraz budżetów



brak bezpieczeństwa finansowego



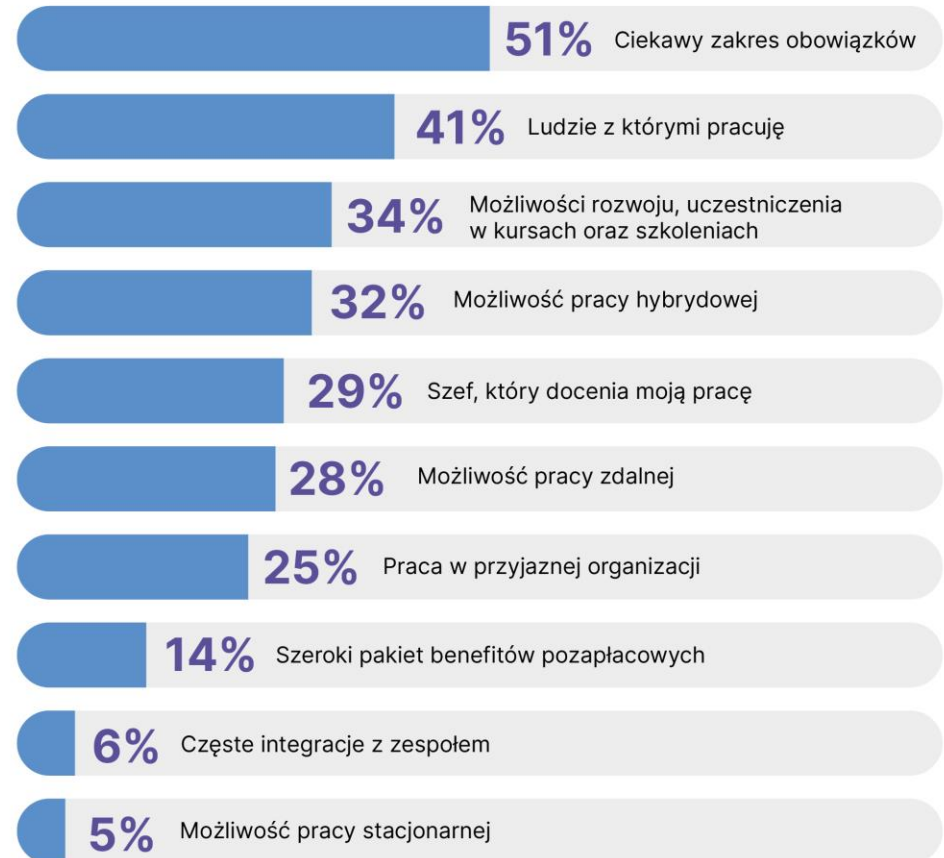
obawy przed redukcją etatów w organizacji

Pytanie wielokrotnego wyboru, N=153

Respondenci zostali zapytani o to, co sprawia, że lubią swoją pracę. Jak pokazuje raport Manpower, **pracownicy najbardziej cenią sobie w organizacjach ciekawy zakres obowiązków, ludzi z którymi współpracują na co dzień**, możliwość rozwoju, a także pracy hybrydowej.



Co sprawia, że talenty lubią swoją pracę?



Pytanie wielokrotnego wyboru, N=303

Raport Manpower porusza także kwestię ESG. Dla talentów biorących udział w badaniu **najważniejsza w tym obszarze jest dbałość o work-life balance pracowników**, ich rozwój, a także aspekt społeczny.

Jakie elementy ESG są ważne dla pracowników?

71% Dbanie o work-life balance pracowników

69% Dbanie o rozwój pracowników

40% Aspekt społeczny, dbałość o relacje z klientami / pracownikami / dostawcami

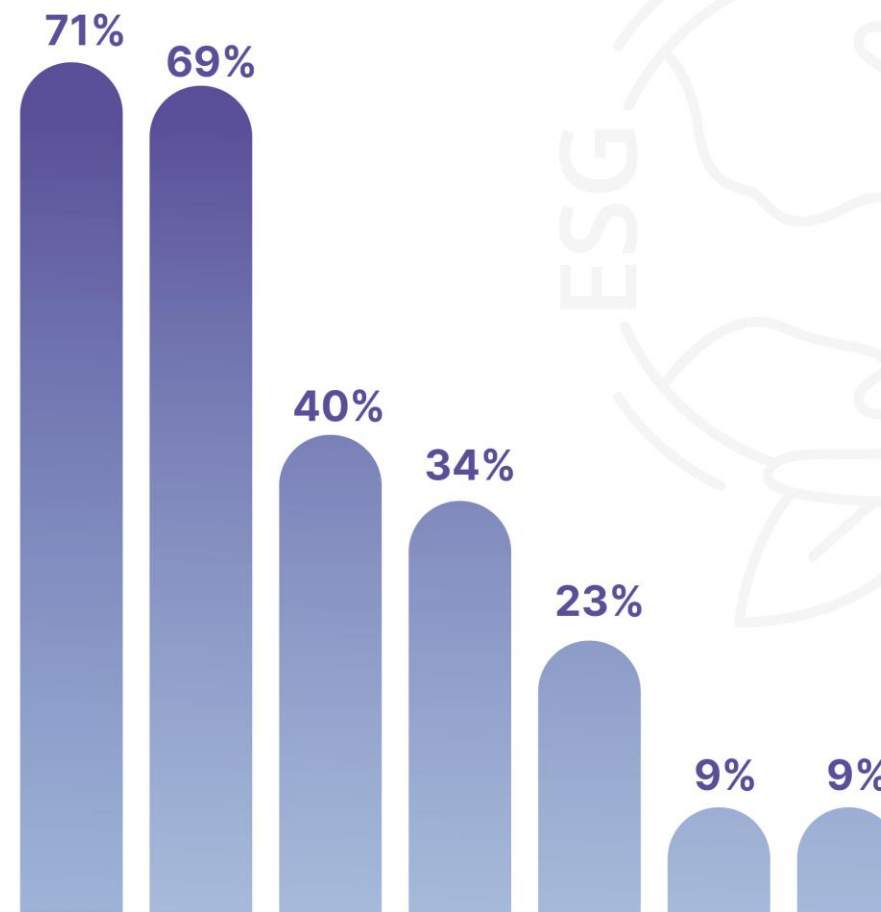
34% Przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy

23% Działania związane z ochroną środowiska

9% Polityka różnorodności

9% Strategia ESG
nie jest dla mnie ważna

Pytanie wielokrotnego wyboru, N=303



Pytanie wielokrotnego wyboru, N=303

Osoby deklarujące chęć zmiany organizacji wskazały, że najbardziej istotnymi elementami przy wyborze nowego pracodawcy, poza kwestią wynagrodzenia, jest **umowa o pracę na czas nieokreślony**, możliwość zdobycia nowych kompetencji, a także większa elastyczność w doborze modelu i czasu pracy. Talenty zwracają także uwagę na ofertę szkoleniowo-rozwojową oraz dogodną lokalizację firmy.



Co jest dla kandydatów ważne przy wyborze nowego pracodawcy?

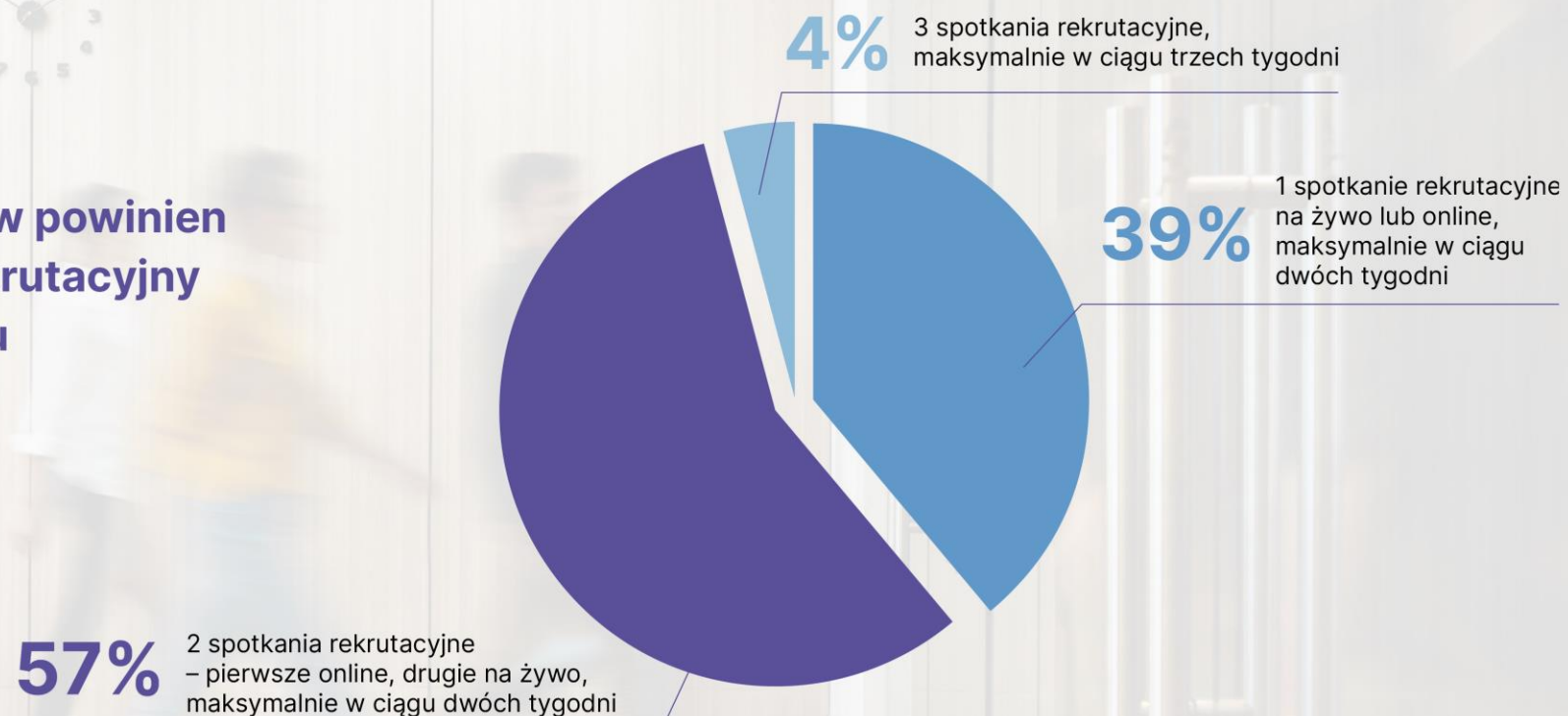


Pytanie wielokrotnego wyboru, N=179

Zmotywowane do wkroczenia na nową drogę zawodową **talenty chciałyby także, by proces rekrutacyjny był możliwie krótki i dynamiczny**. Kandydaci najchętniej wzięliby udział w procesie zajmującym maksymalnie 2 tygodnie, składającym się z rozmowy telefonicznej oraz dwóch spotkań z potencjalnym pracodawcą – pierwszym online, drugim na żywo.



Jak zdaniem talentów powinien wyglądać proces rekrutacyjny pod względem czasu oraz ilości spotkań?



Pytanie jednokrotnego wyboru, N=298



Dziękuję!

Agnieszka Adamiec
Business Development Manager
Manpower

668 895 922
agnieszka.adamiec@manpower.pl

