

# Transkrypcja odcinka HR in Brief #21

W najbliższych dwóch latach **zniknie 15% firm ochroniarskich** nastawionych na fizyczną ochronę. Powód? Wzrost płacy minimalnej, która w 2024 roku ma się podnieść o **20%**. Jak pisze Business Insider szykuje się spiętrzenie podwyżek, renegocjacje umów z zarządcami nieruchomości i duża fala redukcji personelu. **„Zafundowano nam niepewność w biznesie”** - narzekają liderzy branży. Presję na wyższe pensje widać zresztą nie tylko w *security*.



Wykształcenie traci na wartości. LinkedIn pokazuje, że **elastyczność i inteligencja emocjonalna** zyskały na wartości o **25%** w ostatnich kilku latach. Globalna zmiana jest doskonale widoczna w procesach rekrutacji. Coraz mniej ludzie dbają o dyplomy, a bardziej na lepsze poznanie człowieka. Z dobrych wiadomości - rozszerzenie kryteriów poszukiwania kandydatów o nowe, miękkie umiejętności sprawia, że grupa kwalifikujących się kandydatów rośnie dziewięciokrotnie. Potwierdza to również raport TestGorilla. Rok temu aż **76%** pracodawców zastosowało jakąś formę zatrudniania opartego na umiejętnościach. Rewolucja w rekrutacji dzieje się na naszych oczach!



Pytanie do uważnych Słuchaczy. Czy wiesz, jakich cech nie zastąpi AI? Zbadał to Harvard Business Review. Nie będę trzymać w niepewności - są to **ciekawość, pokora** oraz wspomniana wcześniej **inteligencja emocjonalna**. AI zmienia rynek pracy, ale nie zastąpi człowieka... tego pokornego człowieka...

A jeśli jesteśmy przy umiejętnościach... badania **Future Collars i ICAN Institute** pokazują, że nie nadążamy z adaptacją do zmian! **90%** firm ma trudności z rekrutacją, ale tylko **6%** pracowników przeszło proces **reskillingu**. **40%** pracodawców ma krytyczne trudności w szukaniu ludzi do pracy z odpowiednimi umiejętnościami. Co druga firma ma problemem uwalniania pracowników ze stanowisk.

Z danych **World Economic Forum** wynika, że **w ciągu dwóch lat połowa pracowników będzie musiała się przekwalifikować**, żeby sprostać nowym wymaganiom rynku pracy. Sytuacja jest tak poważna, że Komisja Europejska ustawiła oficjalne cele na **2030 rok**. Urzędnicy zakładają, że **60%** dorosłych będzie wtedy uczestniczyć w szkoleniach, a **80%** będzie miało podstawowe umiejętności cyfrowe.

A biznes? Biznes zagrzewa się do walki o talenty i wyścig na tworzenie warunków pracy, które będą sprzyjać wykorzystaniu pełnego potencjału pracowników. Rywalizacja na rynku pracy zaostrzy się, oczekiwania pracowników wzrosną... jeszcze bardziej. Autorzy e-booka „Reskilling - czas na przyspieszenie” pokazują, że **upskilling, reskilling oraz kultura life long learning** wdrożone dzisiaj, to łatwiejszy dostęp do dobrych pracowników jutro.



Awansowałeś nowego menedżera? To dla niego idealny moment na zmianę pracy! Awans sprawił, że stał się bardziej atrakcyjny w oczach innych pracodawców, a “spryciarz” wykorzystał sytuację! Zbadał to *ADP Research Institute*.

Awans zwykle uznawany jest jako konsekwencja sukcesów zawodowych. Nowe stanowisko, oprócz finansowej gratyfikacji, potwierdza dotychczasowe osiągnięcia i motywuje do dalszego rozwoju. Jednak, jak pokazały badania, nowa rola może zwiększyć ryzyko odejścia nawet o dwie trzecie! Prawie **30% ludzi zmienia pracę już w ciągu miesiąca po otrzymaniu pierwszego awansu**. Eksperci podkreślają, że po okresie euforii związanej z awansem, przychodzi czas na zderzenie z twardą rzeczywistością nowych obowiązków, ilością dodatkowych godzin pracy, odpowiedzialnością, presją ze strony przełożonych.

Inwestorzy są coraz bardziej świadomi, że **utrzymanie działalności jest powiązane z utrzymaniem zespołu** - nie tylko kadry kierowniczej. **Retencja**, czyli utrzymanie pracowników, staje się kluczowym aspektem przy fuzjach i przejęciach. Biznes coraz częściej oczekuje od HR holistycznych strategii utrzymania retencji, konstruowania bonusów i długofalowego **Employer Value Proposition** dla pracowników połączonych firm.



A propos oczekiwań biznesu wobec HR. Trzy czwarte badanych przez Deloitte przedstawiciele kadry kierowniczej uważa, że **trzeba mierzyć i monitorować dobrostan pracowników**, żeby osiągnąć postęp w zakresie odpowiedzialności. Ponad 80% twierdzi, że powinno być to omawiane na poziomie zarządów. Liderzy uważają, że **publiczne raportowanie wskaźników dobrostanu** pomogłoby zbudować zaufanie między pracownikami a firmą. Ośmiu na dziesięciu twierdzi, że udostępnianie tych informacji pomoże im przyciągnąć talenty. Transparentność ma moc! Tymczasem...



Monotonia zabija - potwierdzone info! Trzy czwarte pracowników traci każdego dnia za dużo czasu na powtarzalne zadania wykonywane na komputerze, a dla **80%** jest to demotywujące i może prowadzić do wypalenia zawodowego. **30%** cieszy się tym, że mało ambitne zadania, jak wprowadzanie danych, odpowiadanie na e-maile, wypełnianie dokumentów zajmuje im mniej niż godzinę dziennie. **40%** pracowników traci na to nawet 3 godziny.





Na koniec *feedback*. Ledwie **40% specjalistów** dostaje regularny *feedback* od szefa. Najwięcej, bo aż **55% pracowników** może na niego liczyć rzadziej niż raz w miesiącu - podaje Hays. Ponad **60%** z nas mówi, że chciałoby dostawać więcej informacji zwrotnych od szefa. Z kolei Randstad ujawnia, że dla **70%** pracowników to aspekt, który motywuje.

To co? Wpisujemy w kalendarz częstsze spotkania?



Subskrybuj  
na YouTube



Subskrybuj  
na Spotify

