

Business Centre
Club

Stosunek przedsiębiorców do zawodów krytycznych i deficytowych

11
RAPORT

**ANALIZA RYNKU PRACY
w Polsce w dobie COVID-19**



Stosunek przedsiębiorców do zawodów krytycznych i deficytowych

Wprowadzenie	3
Opis metody badawczej	4
Opis uzyskanej próby	4
Popyt na pracę w okresie pandemii	5
Popyt na zawody krytyczne i deficytowe	6
Niedobór pracowników a technologia	8
Preferowane i odrzucane metody pozyskiwania fachowców dziś i jutro	11
Zaangażowanie przedsiębiorców w kształcenie w zawodach krytycznych i deficytowych	15
Promocja zawodów krytycznych i deficytowych okiem przedsiębiorców	17
Podsumowanie	18



WPROWADZENIE

Nowe zjawiska w polskiej gospodarce jak: deficyt pracowników o wymaganych kwalifikacjach, luka demograficzna i jej wpływ na rynek pracy, wojna o talenty miały miejsce przed pandemią. Jak wygląda sytuacja dziś?

Badanie koncentrowało się na zawodach krytycznych i deficytowych. Zawody krytyczne czyli o istotnym znaczeniu w czasie Covid-19, to szczególnie zawody medyczne oraz około medyczne. Profesje deficytowe to zawody, w których trudno znaleźć pracowników. W badaniu ważne było znalezienie odpowiedzi na następujące pytania:

- ▶ Jak radzą sobie firmy ze znajdowaniem właściwych pracowników?
- ▶ W jakim stopniu przedsiębiorstwa rozważają radzenie sobie z niedoborem pracowników poprzez technologię?
- ▶ Jakie metody wybierają na dziś i jutro by znaleźć fachowców?
- ▶ Jakich metod unikają i dlaczego?
- ▶ Co mogłoby pomóc firmom włączyć się w proces kształcenia?
- ▶ Czy dostrzegają działania promujące zawody krytyczne i deficytowe?

Odpowiedzi na te pytania znajdują się w niniejszym opracowaniu.

Bardzo dziękujemy respondentom za udział w badaniu i podzielenie się swoją perspektywą.

Opis metody badawczej

Badanie kierowano do podmiotów zatrudniających pracowników. Pytania wymagały wiedzy na poziomie menedżera lub właściciela przedsiębiorstwa. Z tego powodu autorzy wykorzystali celowy dobór próby. Zaproszenie do badania dystrybuowano m.in. za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz w kanałach social media do osób na stanowiskach menedżerskich. Dane zbierano w dniach pomiędzy 15 lutego 2021 a 26 lutego 2021 roku za pośrednictwem kwestionariusza ankiety CAWI umieszczonego na stronie internetowej: badaniahr.pl.

Ankieta liczyła 16 pytań jednokrotnego i wielokrotnego wyboru.

Uzyskano 111 wypełnień ankiety. Procedura badawcza zakładała eliminowanie danych ze źródeł nie posiadających odpowiednich kompetencji. W procesie tym usunięto 4 komplety odpowiedzi pochodzące od właścicieli firm niezatrudniających żadnych pracowników.

Ze względu na nieprobabilistyczny dobór próby, wyników nie można wprost przełożyć na całą populację firm działających w Polsce. Wyniki prezentowanego badania mogą być jednak podstawą do wyciągania wniosków jakościowych oraz poszukiwania prawidłowości, które mogą być weryfikowane w dalszych badaniach.

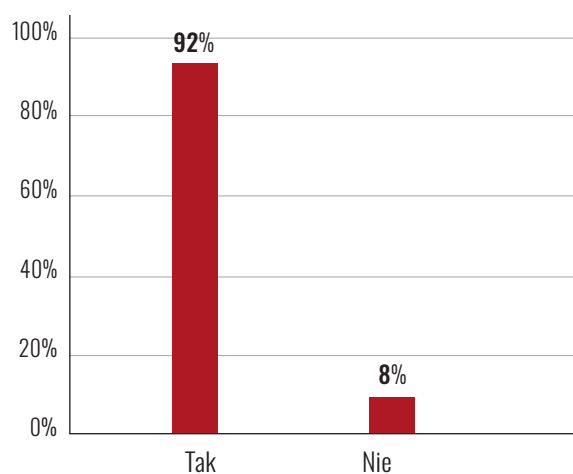
Opis uzyskanej próby

Do analizy danych wzięto pod uwagę odpowiedzi od 107 respondentów, 51% z nich stanowiły kobiety. Najliczniejsza grupa badanych (39%), to osoby w wieku 41-50 lat, druga w kolejności grupa wiekowa (27%), to osoby od 31 do 40 roku życia. 21% respondentów stanowiły osoby pomiędzy 51 a 60 lat. 10% ankietowanych to osób powyżej 60 roku życia. Najmniej liczną grupę (2%) stanowiły osoby w wieku 20-30 lat.

Badani reprezentowali firmy różnej wielkości. 9% z nich pracowało w organizacjach zatrudniających do 9 osób, 23% pracowało w firmach pomiędzy 10-49 osób. Blisko połowa, bo 41% reprezentowała firmy o zatrudnieniu pomiędzy 50 a 249 pracowników. 26% pracowała w organizacjach liczących 250 lub więcej zatrudnionych.

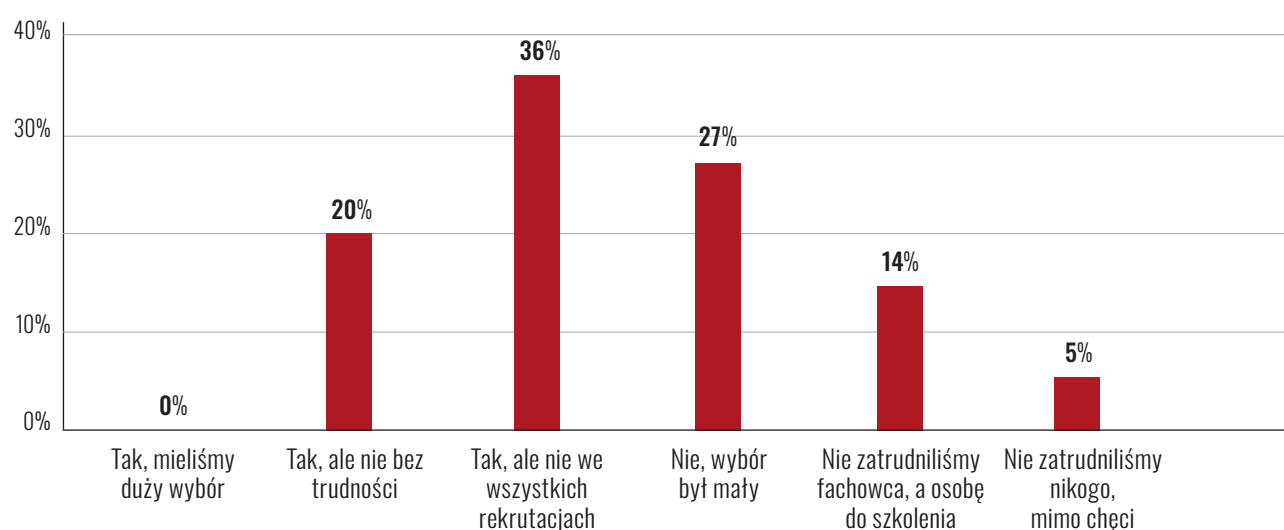
44% osób biorących udział w ankiecie pracowało w firmach, dla których dominującym obszarem działania była produkcja, 36% reprezentowało usługi, 11% handel. 9% badanych zadeklarowało „inny” rodzaj działalności.

Popyt na pracę w okresie pandemii



Wykres 1. Działania rekrutacyjne firm od marca 2020

Mimo pandemii 92% firm podjęło poszukiwania nowych pracowników. To zaskakująco dużo w kontekście spadku PKB i spowolnienia gospodarczego. Jak wiemy z innych badań BCC, przeprowadzonych w tym samym okresie, wiele firm uzupełniało brakujące kompetencje ważne dla przetrwania i rozwoju firm poprzez rekrutację osób z komplementarną wiedzą i umiejętnościami. Powyższe badanie BCC wykazało, że rekrutacje osób, posiadających nowe, brakujące dotychczas w firmie kompetencje zostało podjęte lub będzie podjęte w 41% organizacji. Można więc z dużym prawdopodobieństwem założyć, że firmy wykorzystują pandemię jako impuls transformacyjny, co nie oznacza jednak, że nie podejmują korekt zatrudnienia. Wiele podmiotów zwalniało pracowników, ale jak widać z badania równocześnie rekrutowało innych zmieniając strukturę zatrudnienia i kompetencji. Dzięki tym działaniom już dziś wiele firm dopasowuje się do nowych realiów społeczno-ekonomicznych.



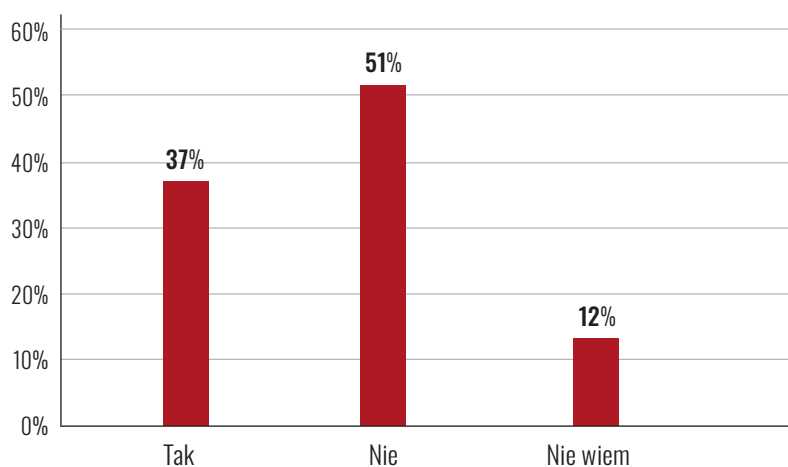
Wykres 2. Doświadczenia pracodawców związane ze skutecznością rekrutacji

W pytaniu o skuteczność rekrutacji, pracodawcy wskazywali maksymalnie dwie odpowiedzi najbardziej pasujące do ich doświadczeń. Wyniki jednoznacznie wskazują, że nie ma dziś łatwych rekrutacji niezależnie od tego jakich zawodów dotyczą. W 32% nie dokonano wyboru na wszystkie stanowiska lub nie zatrudniono nikogo pomimo zapotrzebowania. W 14% przypadków firmy zdecydowały się na szkolenie fachowca we własnym zakresie.

Z bezrobociem strukturalnym mamy w Polsce do czynienia od czasu transformacji gospodarczej. Jednak dziś dodatkowo na niedopasowanie kandydatów nakłada się brak ich dostępności. Oznacza to, że mimo pandemii „wojna” o talenty nie zwalnia. Przeciwnie nabiera tempa, a sposoby naboru pracowników przyjmują nowe formy, które mają zachęcić do zmiany stanowiska pracy. Działania związane z promocją marki pracodawcy, tzw. employee advocacy, systemy rekomendacji, promocji ogłoszeń w mediach społecznościowych, to zaledwie początek. W kontekście pozyskanych badań wcześniejsze doniesienia o redukcji benefitów mogą mieć charakter przejściowy lub wybiórczy. Presja na wzrost wynagrodzeń będzie się utrzymywać wielu zawodach, choć oczekiwania są studzone doniesieniami medialnymi o stanie gospodarki w wielu branżach dotkniętych lockdown’em oraz zmianami związanymi z pandemią.

Jeśli tak wygląda sytuacja ogólna, co dzieje się w przypadku zawodów krytycznych i deficytowych?

Popyt na zawody krytyczne i deficytowe



Wykres 3. Odsetek firm zatrudniających osoby w zawodach krytycznych i deficytowych

37% firm w próbie zatrudniało osoby w zawodach krytycznych i deficytowych. Najwięcej osób w zawodach krytycznych i deficytowych zatrudniają bardzo duże firmy 56% i duże 60%.

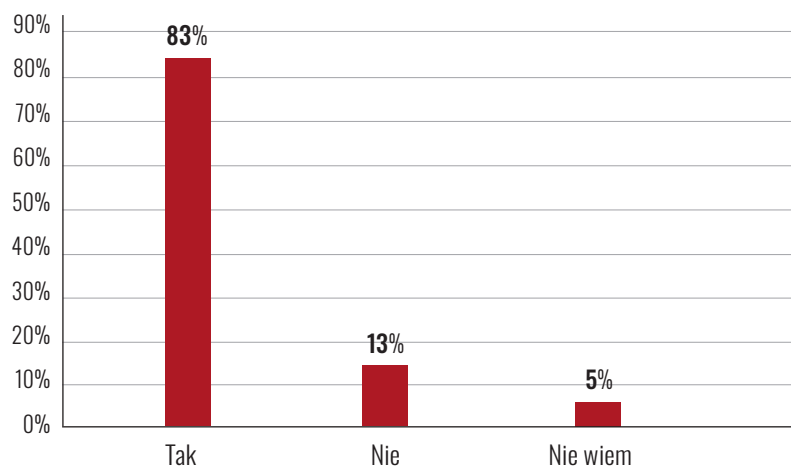
Lista zawodów, które wymieniali najczęściej:

Produkcja	Informatyka	Budownictwo
operator CNC automatyk elektromonter technik elektronik inżynier elektronik mechanik spawacz specjalista produkcyjny pracownik produkcyjny nadzór nad produkcją ustawiacz maszyn operator wtryskarki ślusarz technolog formierz laminarz inżynier teletechnik	inżynier programista informatyk programista java developer programista ERP tester devops inżynier oprogramowania administrator systemów IT projektant i administrator baz danych wdrożeniowiec oprogramowania projekt manager w informatyce	kierownik robót elektrycznych elektryk zbrojarz murarz dekarz pracownik robót wykończeniowych Inspektor nadzoru budowlanego diagnostyka, remonty, eksploatacja urzędzeń energetycznych
E-commerce	R&D	Medyczna
kierownicy produktów do marketingu administrator stron internetowych prestaShop developer QA Automation specialist E-commerce Specialist	kierownik badań i rozwoju kierownik projektu kierownik produktu konstruktor	optometrysta refrakcjonista okulista laryngolog laborant lekarze specjaliści pielęgniarka/pielęgniarski
Finansowa	Logistyczna	Inne
analityk finansowy księgowy biegły rewident	logistyk kurier magazynier	przedstawiciel handlowy inspektor ochrony środowiska inspektor ppoż

Tabela 1. Zawody deficytowe i krytyczne

Branże dominujące w poszukiwaniu pracowników to: produkcja, IT, budownictwo, medycyna, e-commerce, badania i rozwój. Największe zapotrzebowanie skoncentrowane jest na najszybciej rozwijających się branżach i wpływających na rozwój gospodarczy oraz optymalizację działania. Wielu poszukiwanych zawodów nie znajdziemy wśród kierunków kształcenia w szkołach branżowych, a nawet wyższych. To zawody, których osoby uczą się na kursach zawodowych lub poprzez samokształcenie i edukację od bardziej doświadczonych pracowników. Wzrost zapotrzebowania na zawody związane z e-commerce oraz logistyką to efekt zamknięcia typowych punktów sprzedaży oraz rosnąca popularyzacja sprzedaży on-line. Przy rosnącej automatyzacji księgowości, trudno wyjaśnić nadal duży popyt na księgowych inaczej, jak wzrostem ilości nowych przepisów prawnych i poziomem ich komplikacji.

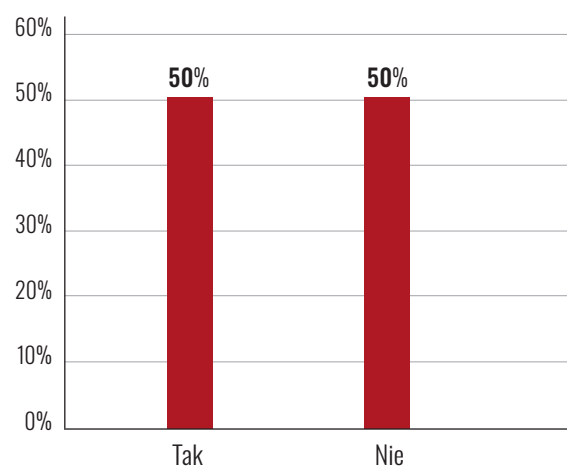
Rosnące wciąż zapotrzebowanie na zawody medyczne nie znajduje nadal odzwierciedlenia w naborze na odpowiednie ścieżki edukacyjne. Wpływ na taki stan rzeczy mają m.in. niedostateczne wynagrodzenia przy dużej odpowiedzialności, konieczności długoletniego kształcenia, narażania zdrowia i życia własnego oraz bliskich, jak również niepochebnych wypowiedzi o medykach osób publicznych.



Wykres 4. Intensywność poszukiwania pracowników w zawodach deficytowych i krytycznych

Na powyższe pytanie odpowiadali tylko respondenci zatrudniający pracowników deficytowych i krytycznych. Podobnie, jak w przypadku innych profesji poziom trudności z pozyskaniem pracowników był bardzo wysoki. Czas i środki przeznaczane przez firmy na rekrutację stale rośnie. Braki kadrowe wśród tej grupy będą blokować dopasowanie i rozwój gospodarczy.

Niedobór pracowników a technologia



Wykres 5. Tendencja do ograniczania liczby zatrudnionych poprzez zmiany technologiczne i organizacyjne

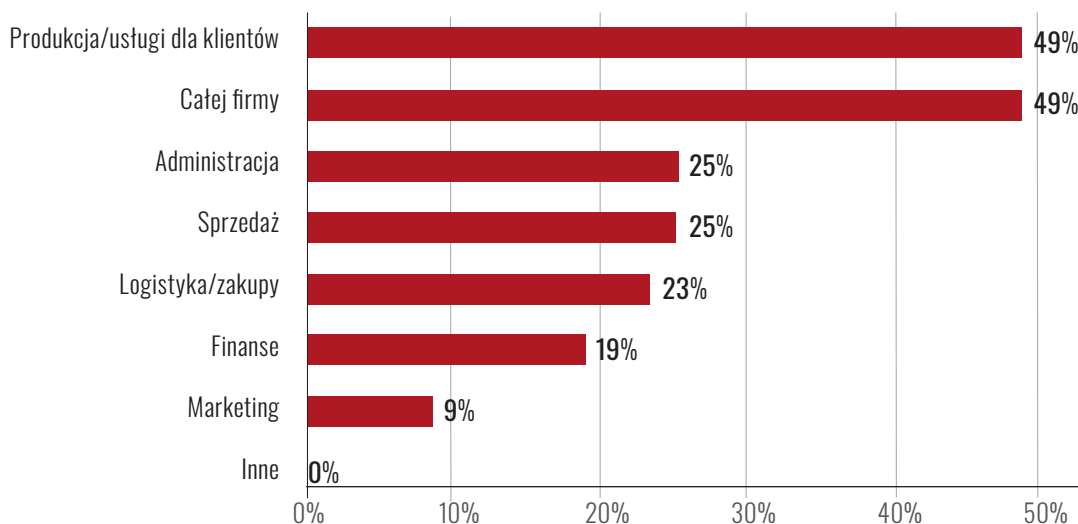
Pracodawcy podzielili się w rozważaniach nad zastąpieniem pracy poprzez technologię. Rozkład jest równomierny niezależnie od liczby zatrudnionych w firmie. Z jednej strony to dużo, bo rzadko świadomość konieczności zmian jest tak powszechna wśród przedsiębiorców. Z drugiej strony wielu przedsiębiorców może nie mieć jeszcze pomysłu, jak swoją działalność przeorganizować i zmienić. Również rozrzut metod, które rozważają firmy nastawione na redukcję zatrudnienia (wykres 6) pokazuje, że wyraźne trendy jeszcze się nie ukształtowały. Najczęstszym rozwiązaniem jest automatyzacja procesów z wykorzystaniem oprogramowania informatycznego. Również zmiany w strukturze organizacyjnej i procesach stanowią najbardziej atrakcyjne sposoby redukcji czynności i pracy do wykonania. Drugą grupę rozwiązań, stanowią te promujące i zwiększające efektywność działania na już istniejących stanowiskach. Najrzadszej rozważane są boty, chatboty oraz roboty. Nie są one w ogóle rozważane w mikro i małych firmach. Natomiast wśród innych rozwiązań pracodawcy wymieniają korzystanie z firm podwykonawczych oraz wynajem i współdzielenie się pracownikami.



Wykres 6 Rozważane zmiany na rzecz zastąpienia pracy technologią.

Jakiego typu zmiany rozważałeś/rozważałaś?	
Automatyzacja procesów poprzez oprogramowanie	62%
Zmiana struktury organizacyjnej	58%
Porządkowanie/upraszczanie procesów realizacji zadań	55%
Upowszechnienie najlepszych praktyk efektywnej pracy	43%
Zwiększenie zadań/odpowiedzialności na poszczególnych stanowiskach	42%
Zakup sprzętu zwiększającego wydajność pracy	38%
Unowocześnienie dotychczasowych rozwiązań technologicznych	38%
Zmiana pracowników na wydajniejszych	25%
Integracja rozwiązań technologicznych już istniejących	23%
Zakup oprogramowania	21%
Stworzenie własnego oprogramowania	13%
Zakup/wynajem/leasing robotów	11%
Zakup/wynajem/leasing botów i chatbotów	6%
Inne	4%

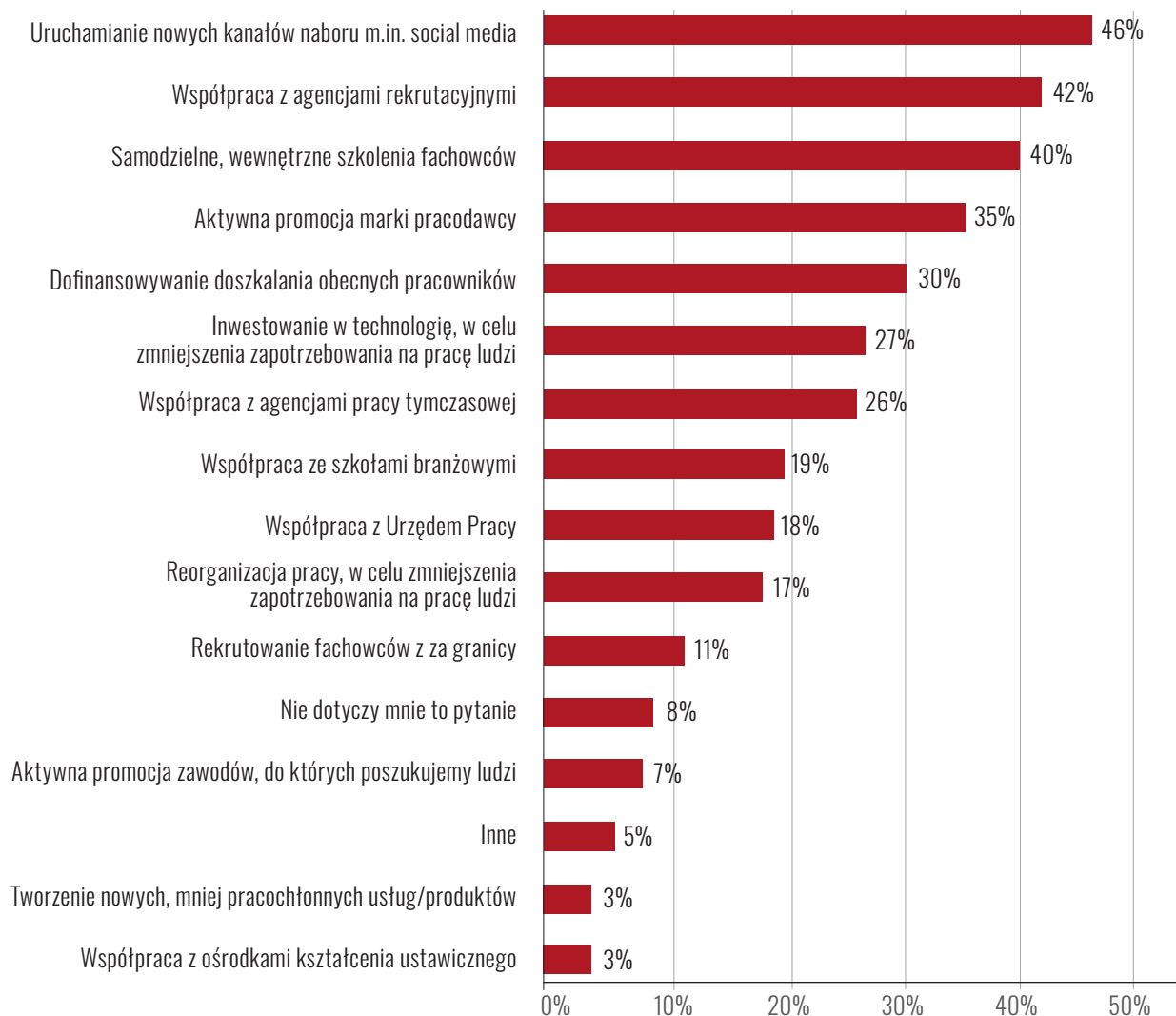
Tabela 2. Rozważane zmiany na rzecz zastąpienia pracy technologią.



Wykres 7. Zakres rozważanych zmian w zastępowaniu pracy technologią

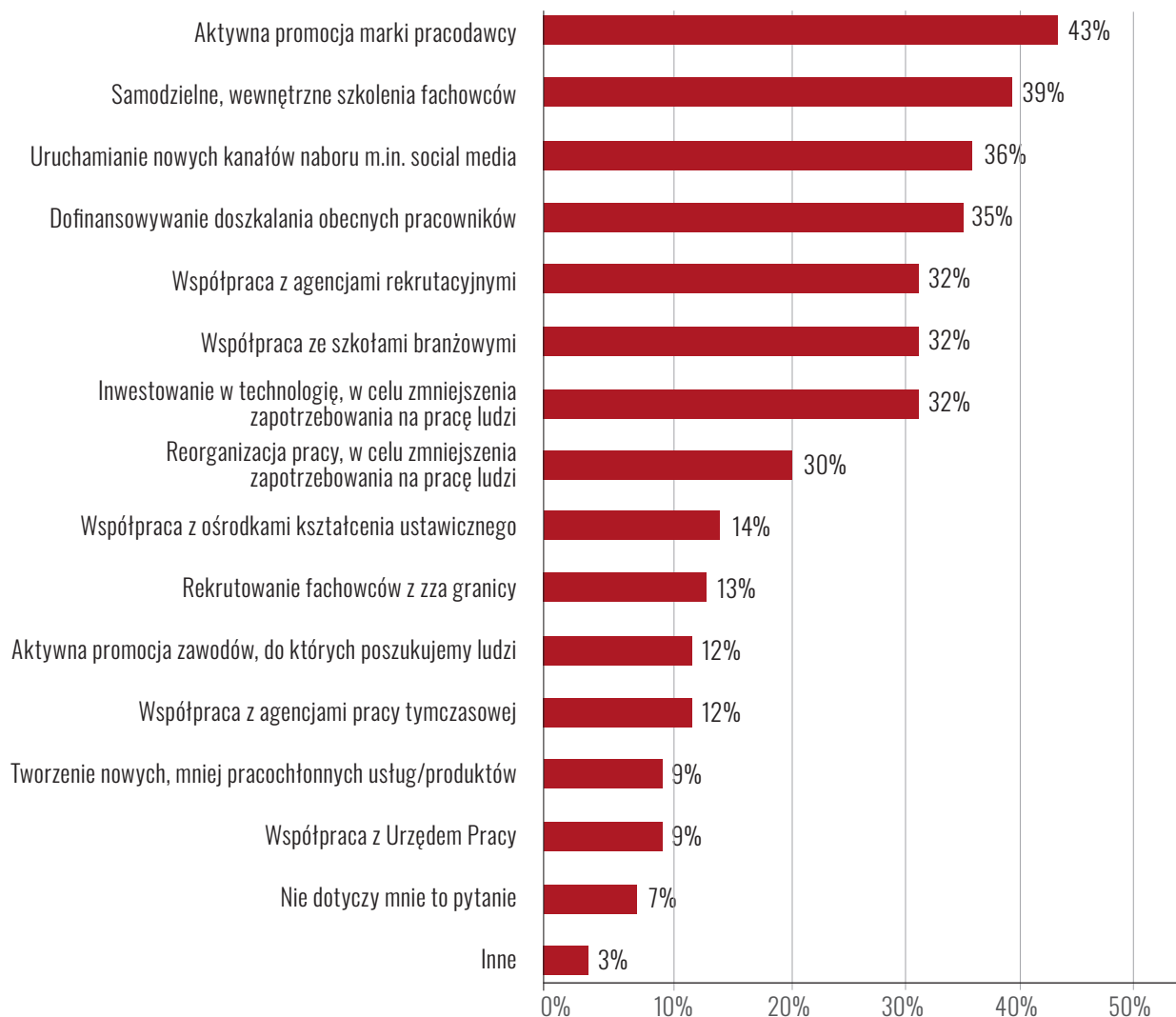
Zmiany rozważane przez pracodawców mają charakter całościowy, co dobrze koresponduje z odpowiedziami dotyczącymi struktur organizacyjnych i procesów albo głównych operacji produkcyjnych lub usługowych. W co czwartej firmie rozważane zmiany dotyczą administracji, sprzedaży, logistyki i zakupów, a w co piątej finansów. Powyższe wyniki pokazują początkowy etap zabiegania o efektywność pracy. Zwykle zmiany zachodzą od ogólnych do co raz bardziej szczegółowych usprawnień. Aktualnie firmy skupione są na głównych procesach i całości organizacji.

Preferowane i odrzucane metody pozyskiwania fachowców dziś i jutro



Wykres 8. Preferowane metody pozyskiwania fachowców. Jak radzisz sobie z problemami w pozyskaniu fachowców? Wskaż 3 najczęściej wybierane sposoby.

Najczęstsze metody stosowane dziś w ponad 40% firm, by uzupełnić braki kadrowe to uruchamianie nowych kanałów naboru m.in. przez social media, współpracę z zewnętrznymi rekruterami, oraz samodzielne kształcenie fachowców lub doszkalanie ich na zewnątrz w 30% firm. Aktywna promocja marki pracodawcy z prawie marginalnej w poprzednich latach, dziś ma zastosowanie u 35% przedsiębiorców. Najmniej popularna okazała się współpraca z ośrodkami kształcenia ustawicznego i promocja zawodów. W odpowiedziach na to pytanie potwierdzają się tendencje do takiej reorganizacji pracy, aby zmniejszać zapotrzebowanie na pracowników. W innych metodach wymienianych przez respondentów znalazły się polecenia oraz systemy poleceń, a także profesjonalizacja funkcji HR, łącznie z outsourcingiem procesów personalnych.



Wykres 9. Metody pozyskiwania fachowców postrzegane jako perspektywiczne. Jakiego radzenia sobie z brakiem fachowców rozważasz w przyszłości? Wybierz 3 najczęściej rozważane sposoby.

Pracodawcy spodziewają się rosnącej potrzeby reorganizacji, by ograniczyć zapotrzebowanie na pracowników, a także rozważają współpracę ze szkołami branżowymi i ośrodkami kształcenia ustawicznego. Nadal będzie rosła popularność promocji marki pracodawcy, a także rozpocznie się promocja zawodów deficytowych. Respondenci zakładają, że pracochłonność stanie się ważnym czynnikiem, rozważanym przy wdrażaniu nowych produktów i usług, a obniżenia pracochłonności będą szukać w technologii.

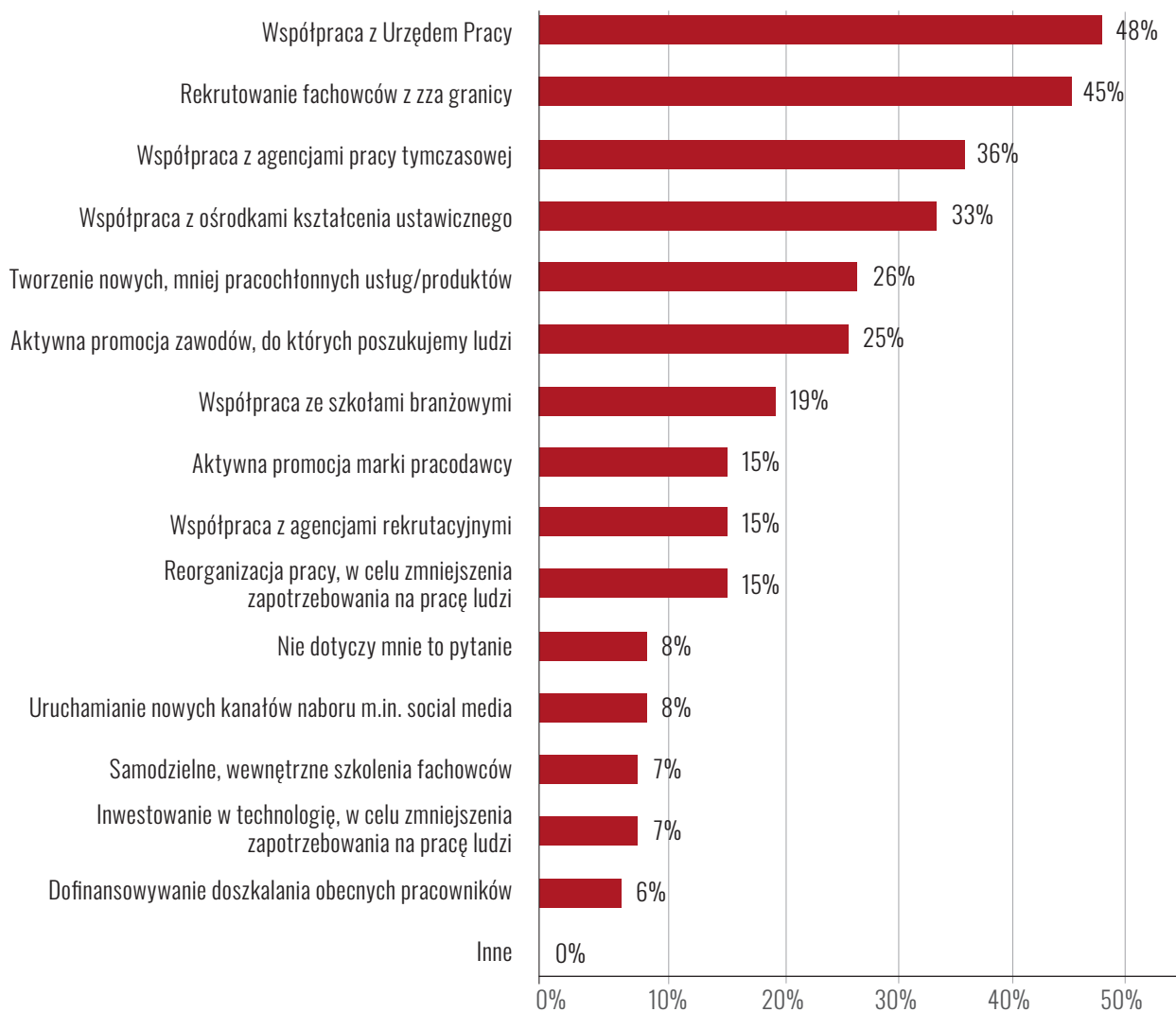
Rzadziej będą wybierane agencje pracy czasowej, agencje rekrutacyjne, urzędy pracy oraz nowe kanały naboru. Oznacza to, że firmy chcą zbudować stałe kanały naboru, czasami w powiązaniu ze środowiskiem edukacyjnym, by ustabilizować proces rekrutacji i wdrożenia do pracy. W ten sposób chcą zwiększyć efektywność samego procesu naboru i wdrożenia. Pomysły te wydają się racjonalne i ograniczają przypadkowość. Przedsiębiorcy zwiększają swój wpływ na standardy kształcenia. Firmy będą również dokonywać reorganizacji i brać pod uwagę pracochłonność w przyszłych strategiach rozwoju jako ważne kryterium decyzyjne.

Jak radzisz sobie z problemami w pozyskaniu fachowców? Wskaż 3 najczęściej wybierane sposoby	Teraz	W przyszłości	Różnica
reorganizacja pracy, w celu zmniejszenia zapotrzebowania na pracę ludzi	17%	30%	13%
współpraca ze szkołami branżowymi	19%	32%	13%
współpraca z ośrodkami kształcenia ustawicznego	3%	14%	11%
aktywna promocja marki pracodawcy	35%	43%	8%
tworzenie nowych, mniej pracochłonnych usług/produktów	3%	9%	7%
aktywna promocja zawodów, do których poszukujemy ludzi	7%	12%	5%
dofinansowywanie doszkalania obecnych pracowników	30%	35%	5%
inwestowanie w technologię, w celu zmniejszenia zapotrzebowania na pracę ludzi	27%	32%	5%
rekrutowanie fachowców z zewnątrz	11%	13%	2%
samodzielne, wewnętrzne szkolenia fachowców	40%	39%	-1%
współpraca z Urzędem Pracy	18%	9%	-8%
współpraca z agencjami rekrutacyjnymi	42%	32%	-10%
uruchamianie nowych kanałów naboru m.in. social media	46%	36%	-10%
współpraca z agencjami pracy tymczasowej	26%	12%	-14%

Tabela 3. Zmiany w preferowanych metodach pozyskiwania fachowców. Jak radzisz sobie z problemami w pozyskaniu fachowców? Wskaż 3 najczęściej wybierane sposoby

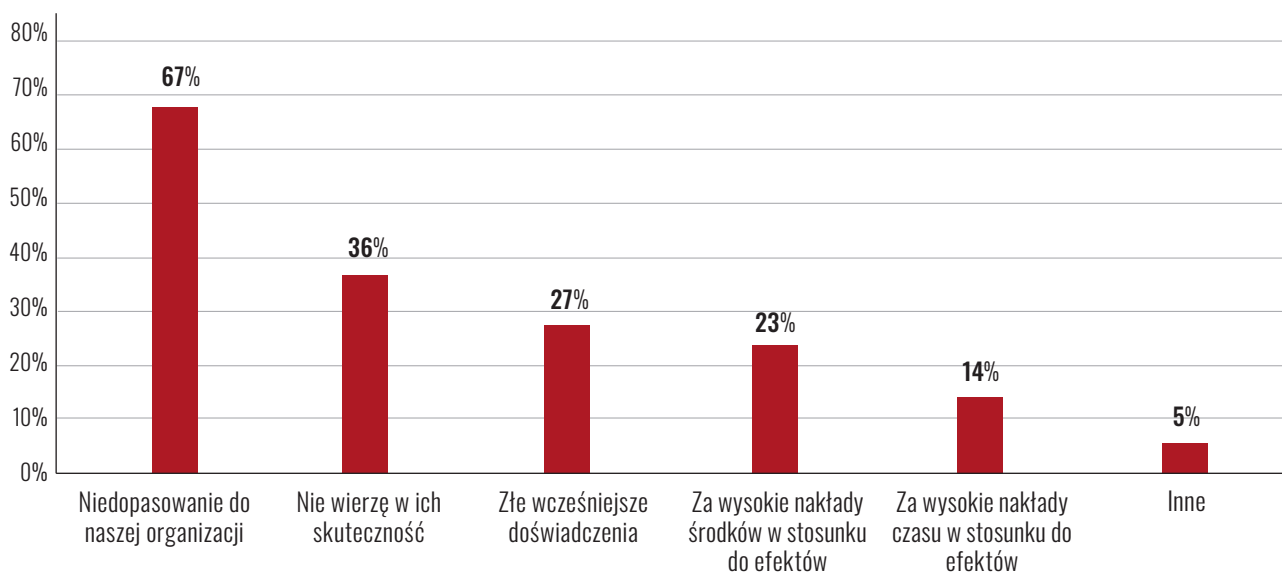
48% podmiotów nie rozważa współpracy z Urzędami Pracy. 33% nie myśli o ośrodkach kształcenia ustawicznego, a 19% o szkołach branżowych. Może to potwierdzać opinie o niechęci przedsiębiorców do współpracy z sektorem publicznym w ramach rynku pracy. Zatrudnianie cudzoziemców również nie pokazuje się jako preferowana opcja a raczej konieczność, wynikająca z braków kadrowych wśród polskich pracowników. Jak pokazują trendy nadal nowe firmy będą testować ten sposób uzupełnienia personelu. Ciekawy wydaje się wysoki odsetek przedsiębiorstw zgłaszających niechęć do współpracy z agencjami pracy czasowej. Również badanie trendów pokazuje największy spadek chęci współpracy z tymi podmiotami. Powody tej tendencji wymagają dalszych badań i dyskusji.

Wyniki potwierdzają, że pracodawcy wolą dziś działać samodzielnie i bez wsparcia zewnętrznego.



Wykres 10. Najmniej preferowane formy pozyskiwania pracowników. Wybierz sposoby, z których korzystania nie rozważasz. Wybierz maksymalnie 3 odpowiedzi.

Powodami, dla których respondenci nie wybierają części metod są przede wszystkim kwestie niedopasowania do ich branży oraz niskiej skuteczności w stosunku do nakładu czasu i pieniędzy. 27% pracodawców jest zrażona wcześniejszymi, negatywnymi doświadczeniami.



Wykres 11. Powody unikania niektórych form pozyskania pracowników. Dlaczego nie rozważasz korzystania z form, których nie zaznaczyłeś powyżej? Wskaż maksymalnie 3 powody.

Po raz kolejny badania pokazują niedopasowanie instytucji rynku pracy do potrzeb pracodawców związanych ze skutecznym pozyskaniem środków. Z uwagi na wysokie koszty pracy oraz rosnące koszty pozyskania pracowników potrzebne są radykalne zmiany i reorganizacja instytucji rynku pracy zarówno publicznych jak i prywatnych. Wydaje się, że zmiana paradygmatu, w którym potrzeby pracodawcy znajdą się w centrum uwagi, pozwoliłyby na szybsze dopasowanie podaży pracy do dynamicznie ewaluującego popytu.

Zaangażowanie przedsiębiorców w kształcenie w zawodach krytycznych i deficytowych

Jak wynika z poprzednich analiz, przedsiębiorcy biorą na siebie w znacznym stopniu koszty i aktywności związane z kształceniem i doksztalcaniem osób w zawodach deficytowych. Dzieje się tak z powodu niedopasowania instytucji rynku pracy, do aktualnych potrzeb pracodawców, których miały teoretycznie wspierać w łączeniu z wykwalifikowanymi pracownikami. Dziś preferowane wsparcie pracodawcy uważają za niedostosowane i nieefektywne. Samodzielnie podejmowane działania mają wyższą ocenę jakości i wydajności.

Co wzmocniłoby to bardziej efektywne podejście? Co pomogłoby im bardziej zaangażować się w kształcenie brakujących fachowców?

Dofinansowanie do kształcenia	49%
Zobowiązanie pracowników do pozostania w firmie po okresie kształcenia	48%
Zmniejszenie biurokracji we współpracy z innymi podmiotami	30%
Łatwość współpracy ze szkołami branżowymi	26%
Refinansowanie wynagrodzenia dla fachowca, który szkoli nowych pracowników	25%
Dofinansowanie do innowacyjnych technologicznie stanowisk pracy	21%
Zwiększenie motywacji bezrobotnych do pracy i szkolenia	20%
Dofinansowanie do wyposażenia typowych stanowisk pracy	18%
Dobrej jakości doradztwo: jak skutecznie kształcić i zatrzymać pracowników	16%
Dostępność informacji, jakie instrumenty są już gotowe do zastosowania	15%
Kampanie społeczne zachęcające do przekwalifikowania lub podjęcia kształcenia	11%
Łatwość współpracy z ośrodkami kształcenia ustawicznego	10%
Edukacja zawodowa dzieci i młodzieży na kierunkach ogólnych	10%
Zmiana przepisów prawnych	7%
Zorganizowanie współpracy większej liczby firm branżowych, by ograniczyć koszty kształcenia	7%
Atrakcyjne wynagrodzenie dla nauczycieli zawodu z organizacji	5%
Żadne z podanych	4%
Inne	2%
Zmiana profilu działalności wymagająca deficytowych lub krytycznych zawodów	0%

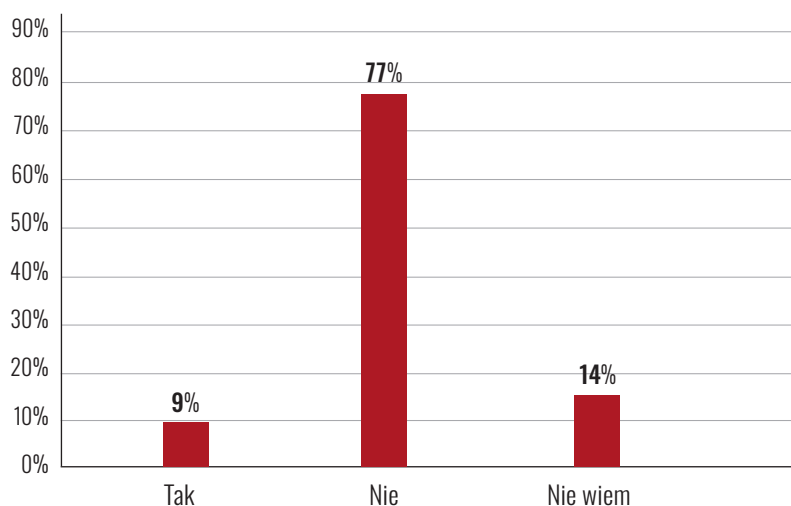
Tabela 4. Preferowane zachęty do angażowania się pracodawców w kształcenie pracowników w zawodach deficytowych i krytycznych

Najczęstsze wskazania przedsiębiorców dotyczą kosztów ponoszonych na kształcenie z brakiem pewności, że przeszkolony pracownik pozostanie w firmie, a jedynie to gwarantowałoby zwrot takiej inwestycji. Rozwiązaniem alternatywnym w przypadku gdyby pracownik nie podpisał umowy lojalnościowej, byłby zwrot poniesionych przez pracodawcę kosztów. Dziś bardzo często pracownicy odmawiają podpisywania tzw. lojalek. Pracodawcy ponoszą w związku z tym duże koszty i ryzyko braku zwrotu z inwestycji w pracownika.

Druga grupa zachęt to usprawnienie współpracy z ośrodkami edukacyjnymi kształcącymi fachowców.

Inne zmiany jakie zgłaszają pracodawcy w badaniu dotyczą prawa pracy, redukcji kosztów pracy o koszty kształcenia pracowników, limity specjalizacyjne w zawodach medycznych, ułatwienia dla cudzoziemców, dofinansowanie kształcenia w branżach deficytowych.

Promocja zawodów krytycznych i deficytowych okiem przedsiębiorców



Wykres 12. Obserwacja pracodawców dotycząca aktywnej promocji zawodów. Czy spotkałeś/spotkałaś się z działaniami promującymi zawody deficytowe lub krytyczne?

Tylko 9% respondentów zaobserwowało działania promocyjne, które mogłyby zwiększyć podaż pracy. Działania te były podejmowane przez różne podmioty: szkoły, urzędy pracy, samorządy, rząd oraz samych pracodawców. W komentarzach widać, że najczęściej promocja następowała przy rekrutacji do szkół, czyli wtedy, gdy szkoła potrzebowała uzyskać odpowiedni nabór uczniów, umożliwiającą uruchomienie kierunku. Dotyczyły one zwykle promocji zawodów medycznych: lekarzy, pielęgniarek oraz specjalistycznych zawodów technicznych. Z doświadczenia wiemy, że promowane zawody tylko czasem mają coś wspólnego z realnym popytem na rynku pracy. Urzędy Pracy publikują również tzw. barometry zawodów, ale te działania uznać należy jako niszowe.

Tak niski odsetek rozproszonych podmiotów, wybiórczość i niszowość ich działania, uzasadnia poczucie opuszczenia, zdawania się głównie na siebie, a także krytyczną ocenę skuteczności działania instytucji rynku pracy przez pracodawców.



PODSUMOWANIE

Najważniejsze wyniki badania:

- Mimo pandemii 92% firm podjęło poszukiwania nowych pracowników.
- Wyniki jednoznacznie wskazują, że nie ma obecnie łatwych rekrutacji niezależnie od tego jakich zawodów dotyczą.
- 37% firm w próbie zatrudniało osoby w zawodach krytycznych i deficytowych. Najwięcej osób w zawodach krytycznych i deficytowych zatrudniają bardzo duże firmy 56% i duże 60%.
- Największe deficyty zgłaszane są w zawodach: produkcyjnych, budowlanych, informatycznych, e-commerce, badań i rozwoju, logistycznych, finansowych oraz medycznych.
- Tendencja do ograniczania liczby zatrudnionych poprzez zmiany technologiczne i organizacyjne rozważana była w ostatnich 12 miesiącach przez 50% firm.
- Najczęściej rozważanymi rozwiązaniami są automatyzacja procesów z wykorzystaniem oprogramowania informatycznego, zmiany w strukturze organizacyjnej i procesach. Drugą grupę rozwiązań stanowią te promujące i zwiększające efektywność działania na już istniejących stanowiskach.
- Najrzadszej rozważane są boty, chatboty oraz roboty. Nie są one w ogóle rozważane w mikro i małych firmach.
- Zmiany rozważane przez pracodawców mają charakter całościowy, co dobrze koresponduje z odpowiedziami dotyczącymi struktur organizacyjnych i procesów lub dotyczą głównych operacji produkcyjnych lub usługowych.

- Przedsiębiorcy biorą na siebie w znacznym stopniu koszty i aktywności związane z kształceniem i doszkalicaniem osób w zawodach deficytowych.
- Najczęstsze metody stosowane dziś w ponad 40% firm, by uzupełnić braki kadrowe to uruchamianie nowych kanałów naboru m.in przez social media, współpraca z zewnętrznymi rekruterami oraz samodzielne kształcenie fachowców lub doszkalicanie ich na zewnątrz w 30% firm.
- Najmniej popularne są: współpraca z ośrodkami kształcenia ustawicznego i promocja zawodów.
- 48% pracodawców nie rozważa współpracy z Urzędami Pracy. 33% nie myśli o ośrodkach kształcenia ustawicznego, a 19% o szkołach branżowych.
- W przyszłości rzadziej będą wybierane agencje pracy czasowej, agencje rekrutacyjne, urzędy pracy oraz nowe kanały naboru.
- Firmy chcą zbudować stałe kanały naboru, czasami w powiązaniu ze środowiskiem edukacyjnym, by ustabilizować proces rekrutacji i wdrożenia do pracy.
- Powodami, dla których przedsiębiorcy nie wybierają części metod pozyskania pracowników są przede wszystkim kwestie niedopasowania działania instytucji rynku pracy oraz niskiej skuteczności w stosunku do nakładu czasu i pieniędzy pracodawców. 27% spośród nich jest zrażona wcześniejszymi, negatywnymi doświadczeniami.
- W największym stopniu pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na dofinansowanie kosztów kształcenia oraz usprawnienie współpracy z ośrodkami edukacyjnymi oraz metody lojalizacji kształconych pracowników ,jako istotne zachęty do angażowania się w kształcenie.
- Tylko 9% respondentów zaobserwowało działania promocyjne, które mogłyby zwiększyć podaż pracy.

Wnioski z badania:

- Zapotrzebowanie na zawody deficytowe i krytyczne jest powszechne i nie ma charakteru incydentalnego. Podobnie trudności w rekrutacji mają charakter powszechny i w obecnej sytuacji w sposób istotny ograniczają możliwości rozwoju firm.
- Poszukiwania rozwiązań na braki kadrowe, zwiększają zainteresowanie przedsiębiorców rozwiązaniami technologicznymi i organizacyjnymi, zwiększającymi efektywność pracy i jej techniczne udogodnienia.
- Ten trend wzmacnia jeszcze bardziej zapotrzebowanie w zawodach deficytowych związanych z technologią, badaniami i rozwojem. Im większy niedobór pracy ogółem, tym większe niedobory w zawodach deficytowych. Najczęściej poszukiwani są pracownicy wiedzy.
- Pracodawcy nie dostrzegają dziś potencjału pracowników cudzoziemskich, jako źródła uzupełnienia kadry wysokiej jakości.
- Rosną koszty naboru i kształcenia oraz przekwalifikowania obecnych zespołów. Pracodawcy ponoszą koszty szkoleń i ponoszą ryzyko utraty wykształconych fachowców. Nie ma dobrych rozwiązań, które minimalizowałyby te ryzyka u pracodawcy.

- Współpraca z publicznymi instytucjami rynku pracy jest marginalna. Główną przyczyną jest paradygmat tych instytucji, w których pracodawca i jego potrzeby nie są istotne. Urzędy Pracy nie zajmują się pracą a bezrobociem, które nieustająco ma charakter strukturalny.
- Instytucje rynku pracy otrzymują niską ocenę od pracodawców zarówno te publiczne jak i prywatne. Przez lata nie wypracowały skutecznego dopasowywania popytu i podaży pracy.
- Pracodawcy czują osamotnienie i brak realnego wsparcia w pozyskaniu pracowników w zawodach deficytowych i krytycznych.
- Środki na utrzymanie nieefektywnych struktur rynku pracy powinny być przekazane pracodawcom, którzy zatrudnialiby efektywne i dopasowujące się do potrzeb rynku podmioty publiczne i prywatne.

Rekomendacje dla przedsiębiorców:

- Stawianie na rozwój lojalnych pracowników w zawodach deficytowych i krytycznych.
- Wykorzystanie już istniejących metod lojalizacji pracowników kształconych ze środków własnych.
- Poszukiwanie stabilnych źródeł pozyskania kandydatów i przygotowanie pod nie procesów rekrutacji, wdrożenia i rozwoju.
- W usprawnieniach technologicznych i organizacyjnych należy uwzględnić przyszłe zapotrzebowanie na zawody deficytowe związane z wdrażaną technologią i dostęp do wykwalifikowanej kadry.

Rekomendacje dla instytucji państwowych decydujących o funkcjonowaniu instytucji rynku pracy:

- Zmiana paradygmatu i sposobu funkcjonowania instytucji rynku pracy na skoncentrowany na pracodawcach jako źródle pracy.
- Zmiana sposobu finansowania instytucji rynku pracy ze środków publicznych poprzez przydział środków do instytucji rynku pracy przez pracodawców (bon zatrudnieniowy) i uzależnienie wysokości środków od satysfakcji ze współpracy.
- Systemowa analiza wyzwań rynku pracy, by zmiany dostosować do aktualnych i przyszłych wyzwań, zamiast podtrzymywania zbędnych funkcji i instytucji w obecnym kształcie. Nie spełniają one swoich zadań zarówno w kontekście dbania o dostępność pracowników, jak i ich właściwą alokację do pracodawców w chwili obecnej i w przyszłości.

Katarzyna Lorenc
606 941 499
katarzyna.lorenc@bcc.org.pl
Business Centre Club
Warszawa
wykonawca badań **Sedlak&Sedlak**

RAPORT 11

Stosunek przedsiębiorców do zawodów krytycznych i deficytowych z uwzględnieniem ewentualnej skłonności do zastępowania pracy technologiami.