

TRANSFORMACJA CYFROWA



MYŚLENIE KRYTYCZNE

TALENT

CYFROWA REWOLUCJA UMIEJĘTNOŚCI

Z SERII EXPERIS INSIGHTS – POLSKA

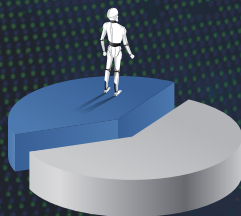


Experis[®]
ManpowerGroup

FIRMY PRZYSTOSOWUJĄCE SIĘ DO REWOLUCJI CYFROWEJ ZMIENIAJĄ STARY ŁAD PRACY

Rewolucja technologiczna postępuje w niesamowicie szybkim tempie. W wyniku pandemii COVID-19 aż 27% polskich firm przyspiesza digitalizację i automatyzację procesów. 97% pracodawców wdrażających automatyzację zamierza zwiększyć liczbę pracowników lub utrzymać zatrudnienie na niezmiennym poziomie. Organizacje, które stawiają na cyfrowe rozwiązania, są liderami w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy.¹

27%
firm przyspiesza digitalizację i automatyzację procesów w wyniku pandemii COVID-19

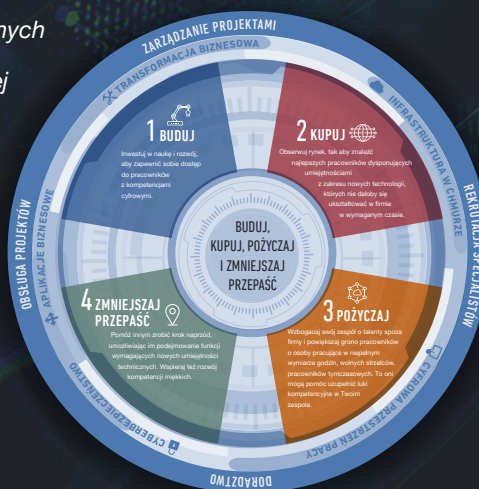


97%
firm wdrażających automatyzację zwiększa lub utrzymuje liczbę etatów na niezmiennym poziomie



Digitalizacja zmienia stary ład pracy. Obecnie każda firma musi wdrażać nowe rozwiązania technologiczne i pozyskiwać pracowników z kompetencjami cyfrowymi, aby rozwijać się i utrzymać przewagę konkurencyjną.

Jednocześnie obserwujemy na rynku duży niedobór talentów w obszarze IT. W Polsce w 2021 roku jest on na rekordowym poziomie. Firmy muszą opracowywać przemyślane strategie przyciągania i zatrzymywania talentów. Celem tych działań jest pozyskiwanie wyspecjalizowanych pracowników IT. Rewolucja umiejętności, której nadejście sygnalizowaliśmy już pięć lat temu, jest teraz wyraźnie widoczna i zmienia zarówno przyszłe jak i obecne miejsca pracy.



¹ Rewolucja umiejętności. Restart pod znakiem trzech P: przedłuż, przekwalifikuj, przeorganizuj, ManpowerGroup 2021

PRZEPIS NA SUKCES? RÓŻNORODNOŚĆ PERSONELU I PRACOWNICY Z KOMPETENCJAMI TECHNICZNYMI

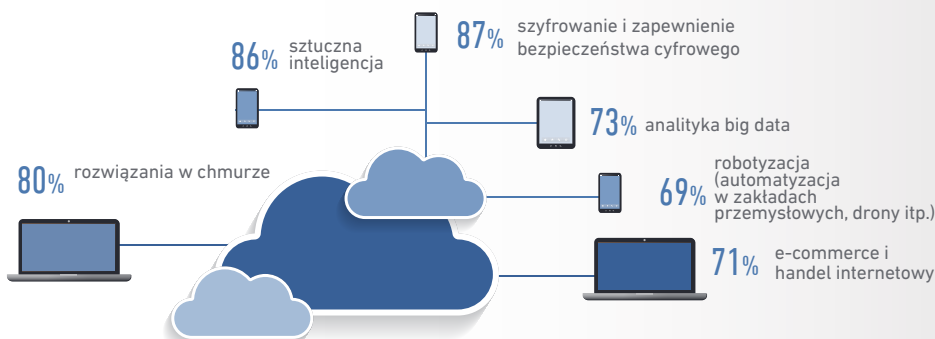
Gwałtowne przyspieszenie implementacji nowych technologii w firmach na ogół prowadzi do zwiększenia liczby etatów. Rosnące zapotrzebowanie na rozwiązania wykorzystujące chmurę obliczeniową, duże zbiory danych, internet rzeczy oraz inne innowacje technologiczne wiążą się z koniecznością zapewnienia zespołom większego bezpieczeństwa cybernetycznego – tym bardziej, że w dobie pracy zdalnej wykorzystywanie technologii jest niezbędne do współpracy.

W miarę jak firmy we wszystkich sektorach przystosowują się do zmieniających się potrzeb klientów i wdrażają nowe technologie, oczekiwania konsumentów rosną. A jednak inwestowanie w nowe technologie wraz z implementowaniem cyfrowych narzędzi stanowi zaledwie wierzchołek góry lodowej. Za każdym rozwiązaniem technologicznym stoją ludzie. To właśnie dzięki ich kompetencjom możliwe jest wdrożenie oraz zarządzanie cyfrowymi narzędziami, które prowadzą do wypracowania zysków z inwestycji.

Zmienna dynamika pracy oraz postępująca rewolucja technologiczna skłaniają firmy, niezależnie od branży, do analizy umiejętności pracowników oraz modyfikacji struktury zespołów. Organizacje dążą do tego, by stać się pracodawcami z wyboru. Celem tych działań jest uzyskanie długotrwałej przewagi konkurencyjnej na rynku.

W Polsce wprowadzanie technologii do organizacji obejmuje przede wszystkim rozwiązania z obszaru szyfrowania i zapewnienia bezpieczeństwa cyfrowego (87%) oraz sztucznej inteligencji (86%). W obliczu rosnącego tempa i skali cyfryzacji, firmy najprawdopodobniej wdrożą nowe technologie w ciągu zaledwie czterech lat. Popyt na pracowników z adekwatnymi kwalifikacjami będzie więc jeszcze większy.

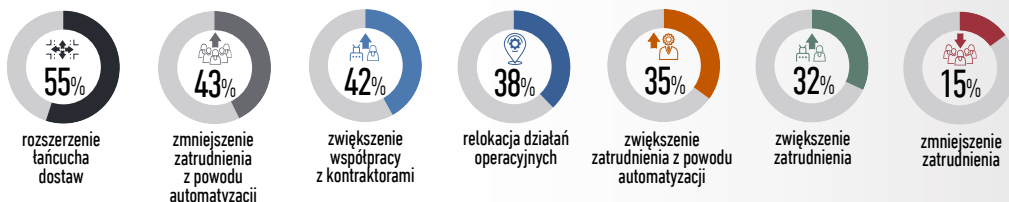
Najczęściej wybierane technologie, które firmy zamierzają wdrożyć do 2025 roku



Źródło: World Economic Forum, Future of Jobs Report, 2020 (dane dla Polski).

Aby przewidywać zapotrzebowanie na pracowników z coraz węższymi specjalizacjami i reagować na nie, **55% firm w skali globalnej zamierza rozszerzyć łańcuch dostaw. Organizacje planują również dodatkowo uelastyczyć modele pracy.** Inaczej mówiąc: przedsiębiorstwa przewidują wprowadzenie nowego składu personalnego, obejmującego kadrę zatrudnioną na stałe, pracowników kontraktowych oraz konsultantów. Jednocześnie firmy chcą zaoferować personelowi więcej możliwości realizowania zadań w modelu zdalnym lub hybrydowym oraz bardziej elastyczny czas pracy.²

Plany firm dotyczące zmian w zatrudnieniu do 2025 roku



² World Economic Forum, Future of Jobs Report, 2020.

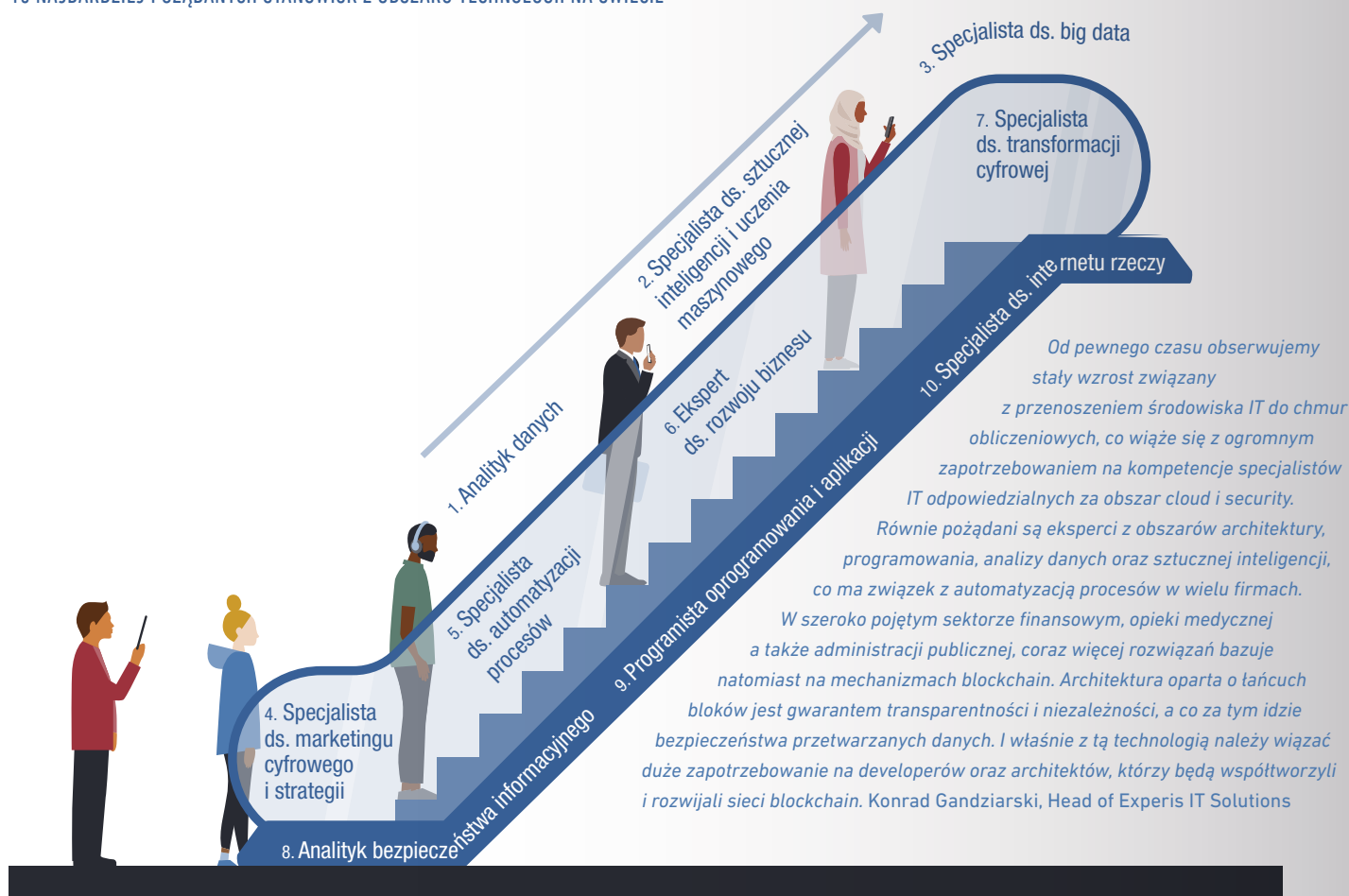


STANOWISKA PERSPEKTYWICZNE, CZYLI NA JAKIE UMIEJĘTNOŚCI ROŚNIE POPYT

Role związane z kompetencjami technicznymi stanowią ponad połowę najbardziej poszukiwanych przez pracodawców funkcji. Nowe umiejętności szybko zyskują na znaczeniu, podczas gdy inne – tracą. Popyt na specjalistów IT już od wielu lat przewyższa podaż.

Prawie dwie trzecie (64%) organizacji nie ma w swoich zespołach talentów, zdolnych do wdrożenia strategii transformacji cyfrowej.³

10 NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH STANOWISK Z OBSZARU TECHNOLOGII NA ŚWIECIE



³ World Economic Forum, Future of Jobs Report, 2020.

UMIĘTNOŚCI TECHNICZNE I MIĘKKIE = PRZYSZŁE OBLICZE ZESPOŁÓW IT

Prawie wszystkie funkcje w organizacjach, które najbardziej rozwiną się w ciągu nadchodzących czterech lat, są związane z IT i technologią. Począwszy od specjalistów ds. internetu rzeczy, analityków danych, specjalistów ds. sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego, a kończąc na deweloperach oprogramowania i aplikacji.

Kompetencje miękkie również są w cenie. Organizacje, które chcą pozyskiwać najlepszych pracowników, poszukują osób innowacyjnych i kreatywnych, umiejących myśleć analitycznie i rozwiązywać złożone problemy. Na wiele kluczowych umiejętności miękkich jest taki sam popyt jak na kwalifikacje techniczne. Kandydaci dysponujący rozwiniętymi kompetencjami z obu tych obszarów wpisują się w najbardziej konkurencyjny profil pracownika technologicznego.



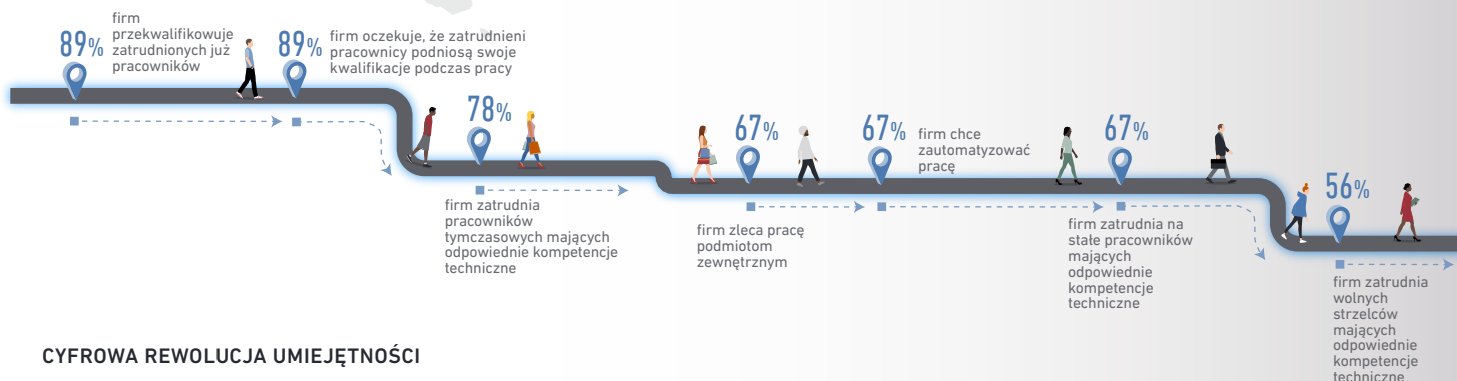
Źródło: World Economic Forum, Future of Jobs Report, 2020 (dane dla Polski).

Patrząc na rynek IT w Polsce i poszukiwane przez pracodawców umiejętności, kluczowe nadal pozostają twarde kompetencje związane ze znajomością konkretnych technologii. Wśród najczęściej poszukiwanych języków programowania są obecnie: Python, Java, Javascript. Angular i React to z kolei najpopularniejsze frontendowe frameworki. Pracodawcom zależy na osobach posiadających już doświadczenie projektowe w danym obszarze, stąd duże zainteresowanie kandydatami z poziomu regular i senior. Szczególną uwagę zwraca się na umiejętność komunikacji i pracy zespołowej. Dziś patrzymy na pracowników działu IT jak na konsultantów, którzy potrafią komunikować się z biznesem, rozumieją jego potrzeby, a następnie przekładają je na język techniczny. Justyna Mazur, Head of Experis IT Perm

REWOLUCJA UMIĘTNOŚCI – ROZWIĄZANIA PRACODAWCÓW

Aby zyskać pewność, że pracownicy nabywają właściwe umiejętności, liderzy muszą dobrze poznać swoje zespoły. Ważne jest również przedstawienie funkcji, które będą potrzebne firmie oraz rozwijanie kompetencji kadry w taki sposób, by sprostała ona przyszłym oczekiwaniom.

Jak firmy w Polsce reagują na zmieniające się zapotrzebowanie na umiejętności?



RYNEK IT W POLSCE

Eksperti IT od lat należeli do grupy profesji, z pozyskaniem których firmy miały duże wyzwania, a pandemia jeszcze bardziej nasiliła ten problem. Obecnie niedobór specjalistów IT jest na rekordowym poziomie a zrekutowanie tych osób jeszcze nigdy nie było tak dużym wyzwaniem. Z jednej strony wymusza to na organizacjach wdrażanie nowych strategii pozyskiwania talentów, a z drugiej planów utrzymania obecnych zasobów kadrowych.

W procesach rekrutacyjnych prowadzonych przez Experis kandydaci przyznają, że najczęściej przyjmują nową ofertę pracy z **powodów finansowych** oraz **poszukiwania nowych wyzwań zawodowych**. Są skłonniejsi do zmiany pracy, kiedy projekt nad którym pracują przeszedł lub za chwilę przejdzie w fazę utrzymania i przestanie być rozwijany. Czynnikiem zachęcającym ich do przyjęcia oferty jest również możliwość rozwoju osobistego, brak poszanowania dla ich work-life balance oraz brak poczucia bezpieczeństwa w obecnym miejscu.

Niedobór talentów IT w Polsce

Dane dla Polski, pozycja specjalistów IT w rankingu stanowisk najtrudniejszych do zrekutowania



Od marca 2021 roku obserwujemy znaczny wzrost zapotrzebowania na specjalistów IT na polskim rynku. Wiąże się on między innymi z odmrożeniem inwestycji, które zostały zawieszane w 2020 roku, jak również z cyfryzacją znacznej liczby przedsiębiorstw. Praca zdalna otworzyła nasz rynek dla firm z Wielkiej Brytanii, Niemiec czy krajów skandynawskich, które tutaj poszukują specjalistów do projektów i konkurują w tym zakresie z pracodawcami z Polski. Trendy rynkowe jak hiperautomatyzacja, rozwiązania sztucznej inteligencji, planowane przez rynkowych gigantów wdrożenie platform wykorzystujących technologię VR i AR, jak również przejmowanie części zadań przez roboty będą w dalszym ciągu prowadzić do wzrostu zapotrzebowania na specjalistów IT. Aby zapewnić sobie potrzebne kompetencje rynkowe, firmy powinny otworzyć się na osoby rozpoczynające swoją karierę w IT jak również prowadzić programy reskillingu i upskillingu swoich pracowników. Sylwia Panek-Strzała, Experis Sales Manager

Czynniki wpływające na atrakcyjność ofert pracy

NAJWAŻNIEJSZE:	WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA	NAJMNIEJ ATRAKCYJNE:	PRACA W FIRMIE, KTÓRA JEST LIDEREM I ZATRUDNIA NAJLEPSZYCH
	ZACHOWANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM		UMOWA O PRACĘ
	MOŻLIWOŚĆ ELASTYCZNEGO CZASU PRACY		BUDŻET NA SZKOLENIA
	KULTURA FIRMY, ATMOSFERA W FIRMIE		SZYBKI AWANS
	STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA		STOS TECHNOLOGICZNY

Źródło: dane własne Experis.

W dobie tak ogromnego popytu na specjalistów w obszarze IT, dostarczenie kompleksowej usługi związanej z pozyskiwaniem talentów staje się ambitnym, ale i fascynującym wyzwaniem. Obserwujemy, że firmy wykazują coraz większe zainteresowanie rozwiązaniem polegającym na zapewnieniu pełnego zespołu do projektu i jednocześnie koordynacji nad jego realizacją. W świetle tak dużego niedoboru talentów IT to znaczne obciążenie dla firmy i możliwość skupienia się na kluczowych dla niej obszarach. Trzeba jednak podkreślić, że nasza odpowiedź na zapotrzebowanie klienta, realizacja projektu musi być na każdym etapie traktowana przez nas z wyjątkową uwagą. Marcin Macewicz, Head of Experis Project Solutions

PRAKTYCZNE ROZWIĄZANIA: BUDUJ, KUPUJ, POŻYCZAJ I ZMIEJSZAJ PRZEPAŚĆ



W CZYM POMOŻE EXPERIS?

Aby maksymalnie zwiększyć zwrot z inwestycji w digitalizację, firmy potrzebują efektywnej strategii rozwoju kompetencji przyszłości. Niezbędne jest skupienie się na cyfrowych rozwiązaniach, a także skuteczne zachęcenie pracowników do nabywania i doskonalenia umiejętności technicznych oraz miękkich. Jako światowy lider w pozyskiwaniu specjalistów z obszaru IT, Experis wspiera firmy w rekrutacji i kształtowaniu talentów, dysponujących pożądanymi kompetencjami z obu tych dziedzin.



O Experis® Experis to światowy lider w pozyskiwaniu specjalistów z obszaru IT, tworzeniu rozwiązań projektowych oraz zarządzaniu usługami na potrzeby transformacji biznesu, chmury i infrastruktury, bezpieczeństwa cybernetycznego, cyfrowej przestrzeni pracy oraz aplikacji biznesowych. W dobie postępującej cyfryzacji i wciąż niezaspokojonego popytu na umiejętności techniczne, Experis obsadza stanowiska najlepszymi ekspertami, dysponującymi połączeniem kluczowych dla firm kompetencji cyfrowych oraz miękkich. Experis jest członkiem rodziny marek ManpowerGroup, w skład której wchodzi również Manpower i Talent Solutions. Więcej informacji znajduje się na stronie www.experis.com.

O ManpowerGroup® ManpowerGroup (NYSE: MAN) to wiodąca spółka oferująca rozwiązania w zakresie zatrudniania pracowników na całym świecie, która pomaga organizacjom przekształcać się w szybko zmieniającym się świecie pracy dzięki odnajdywaniu, ocenianiu, rozwijaniu i zarządzaniu talentami, które pozwolą im osiągnąć sukces. Każdego roku opracowujemy innowacyjne rozwiązania dla setek tysięcy organizacji, zapewniając im wykwalifikowany personel. Pomagamy milionom ludzi znaleźć pracę w szerokim zakresie różnych branż i umiejętności. Nasze specjalistyczne marki (Manpower, Experis i Talent Solutions) od ponad 70 lat tworzą znaczącą wartość dla kandydatów i klientów z ponad 75 krajów i terytoriów. W 2021 roku po raz dwunasty firma ManpowerGroup została uznana za jedną z najbardziej etycznych organizacji na świecie. Wszystkie te wyróżnienia potwierdzają naszą pozycję lidera w dziedzinie poszukiwanych talentów.

**ABY DOWIEDZIEĆ SIĘ, JAK MOŻEMY PRZYSPIESZYĆ TRANSFORMACJĘ CYFROWĄ
W TWOJEJ ORGANIZACJI, SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:**



<https://www.facebook.com/ExperisPolska>



<https://www.linkedin.com/company/experis-poland/>

Więcej informacji pod adresem: WWW.EXPERIS.PL