

- Na Slovensku sa najviac sa s nedostatkom talentov potýkajú menšie podniky (10 až 49 zamestnancov) - 78 % ich hlási, že nemôžu dlhodobo nájsť dostatok vhodných uchádzačov.
- Viac ako polovica veľkých firiem (nad 250 zamestnancov), a tiež mikropodnikov s menej ako 10 zamestnancami uvádza ťažkosti s obsadením pracovných miest – 61 %.
- U stredne veľkých podnikov (50 až 249 zamestnancov) sa s nedostatkom talentov stretáva 71 % firiem.

Medzinárodné porovnanie

„Pandémia COVID-19 do oblasti zamestnávania významne zasiahla. Firmy s najnižšou úrovňou flexibility, rovnako ako pracovné pozície, ktoré je možné vykonávať len na pracovisku, čelia najväčším problémom pri obsadzovaní voľných pracovných miest,“ uvádza Zuzana Rumiz.

- V roku 2021 sa celosvetovo až **69 %** firiem potýka s nedostatkom talentov, čo je spojené s postupujúcou technologickou revolúciou, ktorá mení štruktúru pracovných pozícií, a tie vyvolávajú novú potrebu zručností na všetkých úrovniach.
- Globálny priemer dosahuje rekordnú úroveň za celú históriu prieskumu od roku 2006, v tom roku hlásilo problémy s nedostatkom vhodných talentov 40% firiem.
- Najväčšie ťažkosti s obsadzovaním pracovných miest aktuálne majú európski zamestnávateľia.
- Akútny nedostatok pracovníkov s potrebnými zručnosťami je vo Francúzsku (88 %), Rumunsku (86 %), Švajčiarsku (83 %), Belgicku (83 %) a Turecku (83 %).
- Naopak, najmenší nedostatok talentov zaznamenala Čína (28 %), USA (32 %), India (43 %) a Juhoafrická republika (46 %).

Pracovné pozície, ktoré je na Slovensku najťažšie obsadiť

Najhoršie obsaditeľné profily zamestnancov boli rozdelené do ôsmich základných skupín. Sú zoradené podľa podielu firiem, ktoré uvádzajú problémy s obsadzovaním týchto pozícií:



1. Doprava a logistika (43 %)
2. Výroba a spracovateľský priemysel (36 %)
3. Predaj a marketing (8 %)
4. IT (8 %)

5. Administratívni podpora (7 %)
6. HR (3 %)
7. Pracovníci prvého kontaktu so zákazníkom (2 %)
8. Ostatní (4 %)

10% opýtaných firiem sa nevedelo k otázke vyjadriť a 5% uviedlo, že s obsadením týchto pracovných miest nemajú žiadny problém.

- Na trhu je predovšetkým nedostatok ľudí s technickým vzdelaním na všetkých úrovniach. Medzi najťažšie obsadzovanými pozíciami sa ocitli tak vysokokvalifikovaní IT špecialisti a lekári, či certifikovaní špecialisti ako zvérači, technici, mechanici, vodiči, účtovníci, ako i nekvalifikované pracovné pozície, ako napr. montážnici, operátori výroby, skladníci alebo personál pre sektor ubytovania a stravovania, ktorý sa zviecha po zásahu pandémie.
- V digitálnej ére sa mnohé pracovné pozície zaoberajú bez vysokoškolského titulu, dôraz sa presunie k praktickým, napr. digitálnym zručnostiam, ktoré bude potrebné neustále rozvíjať. Aj tie najtradičnejšie pracovné pozície sa s postupujúcimi novými technológiami menia a tento trend bude stále pokračovať.

Potreba mäkkých zručností je čoraz naliehavejšia

Pandémia dočasne ovplyvnila dopyt po niektorých zručnostiach, no v dlhodobom horizonte spôsobila urýchlenie už prebiehajúcich štrukturálnych zmien, ktoré sa dejú na trhu práce. Napríklad klesajúci záujem ľudí o prácu vo výrobnom sektore, zvyšujúca sa rýchlosť, s akou firmy menia svoje procesy prostredníctvom nových technológií – robotizácia a softwarová automatizácia – to všetko si žiada v krátkom čase rekválifikovať veľké množstvo pracovníkov. Tieto zmeny ešte viac posilnili dôraz, ktorý firmy kladú na mäkké zručnosti zamestnancov.

V dobe rýchlych zmien a nestability organizácie, podľa nášho prieskumu, najnáročnejšie hľadajú u zamestnancov tieto zručnosti:

1. Zodpovednosť, spoľahlivosť, disciplína (44 %)
2. Odolnosť, schopnosť zvládať stres, prispôsobivosť (29 %)
3. Schopnosť argumentovať a riešiť problémy (20 %)
4. Kreativita, originalita (19 %)
5. Schopnosť spolupracovať a byť členom tímu (17 %)
6. Iniciatívnosť (16 %)
7. Kritické a analytické myslenie (15 %)
8. Schopnosť aktívneho učenia, chuť do ďalšieho sebarozvoja (11 %)
9. Vodcovstvo/leadership a sociálny vplyv (11 %)

23% slovenských firiem uviedlo, že žiadne z vyššie uvedených mäkkých zručností u slovenských kandidátov im pri hľadaní nových talentov nechýbajú alebo sa k tejto otázke nevedia vyjadriť.

Práca na diaľku, hybridná práca... Flexibilita len pre časť zamestnancov, nie pre všetkých?

- 81 % všetkých oslovených slovenských zamestnávateľov uviedlo, že v nasledujúcich 6-12 mesiacoch budú vyžadovať, aby ich zamestnanci vykonávali prácu výlučne na pracovisku, a to z toho dôvodu, že povaha ich práce si to žiada (napríklad výroba, a pod.). V porovnaní s minulým štvrťrokom, kedy sa takto vyjadrilo 61 % zamestnávateľov, je to nárast o 20%.
- Veľká časť slovenských firiem sa však zároveň vyjadrila, že chcú svojim zamestnancom umožniť viac flexibility, a to aj v prípade pracovných pozícií, ktoré sa tradične vnímajú ako neflexibilné (t.j. neumožňujú vykonávať prácu vzdialene):
 - 35% opýtaných slovenských firiem uviedlo, že plánuje umožniť svojim zamestnancom flexibilný začiatok a koniec pracovnej doby,
 - 30% plánuje zamestnancom ponúknuť zmiešaný model práce na diaľku a na pracovisku,
 - 32% uvádza, že zvažuje zavedenie flexibilného resp. kondenzovaného pracovného času
 - 9% chce ponúkať možnosť zdieľaných pracovných miest – job sharing
 - 9% firiem uvažuje o možnosti, že si zamestnanec bude môcť vybrať miesto, z ktorého bude pracovať a
 - 37% neuvažuje zaviesť ani jednu z vyššie uvedených možností alebo sa nevie vyjadriť.

Príležitosť pre organizácie: spoluvytvárať nový, lepší svet práce pre mnohých, nie pre menšinu

- Žijeme v období **priemyselnej revolúcie 4.0**, ktorá sa označuje za digitálnu. Jej dosah si zatiaľ neviem celkom presne predstaviť, ale už teraz je jasné, že **zásadným spôsobom mení spôsob, akým žijeme, pracujeme a komunikujeme**.
- Požadované zručnosti zamestnancov sa rovnako rýchlo menia a organizácie sú nútené prispôbiť svoje procesy všetkým týmto zmenám. Firmy, ktoré chcú prosperovať a byť konkurencieschopné musia prispôbovať svoje požiadavky ponuke aktuálneho trhu práce, ale súčasne musia napĺňať očakávania a potreby zamestnancov, ktorí sú stále žiadanejší.
- Firmy, vzájomne si konkurujú na rovnakom pracovnom trhu, musia **pritiahnúť, zaujať, udržať a rozvíjať tie najlepšie talenty**.
- Výsledky výskumu potvrdzujú, že **prístup zamestnávateľov sa primárne musí sústrediť na potreby zamestnancov**. Nová budúcnosť sveta práce, na prahu ktorej stojíme, musí zabezpečiť na jednej strane dosahovanie cieľov firiem, ale súčasne musí vyhovovať aj zamestnancom.
- Ľudia i firmy potrebujú silné vedenie, pravidelnú transparentnú komunikáciu, kultúru, ktorá dáva priestor flexibilita a podporuje osobný rast a rovnováhu medzi pracovnou a súkromnou sférou, a to pre mnohých zamestnancov, nie iba pre menšinu.

Na čo by sa mali organizácie sústrediť?

- Návrat na pracoviská? Zvážte možnosti, ako dať svojim zamestnancom viac na výber, podporte prácu na diaľku a kombinujte ju s prácou na pracovisku
- Podporujte kultúru učenia
- Ponúknite svojim zamestnancom viac flexibility, hľadajte formy, ktoré budú vyhovovať všetkým, nielen časti zamestnancov
- Dbajte na psychickú a fyzickú pohodu zamestnancov
- Budujte odolnosť u zamestnancovi, aj v organizáciách

O prieskume

Spoločnosť Infocorp vykonala kvantitatívny prieskum osloviac 19.046 zamestnávateľov zo všetkých priemyselných odvetví v 42 krajinách a teritóriách: Argentína, Austrália, Belgicko, Brazília, Bulharsko, Česká republika, Čína, Grécko, Guatemala, Holandsko, Hong Kong, Chorvátsko, Francúzsko, India, Írsko, Izrael, Japonsko, Juhoafrická republika, Kanada, Kolumbia, Kostarika, Maďarsko, Mexiko, Nemecko, Nórsko, Panama, Peru, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Rumunsko, Singapur, Slovensko, Slovinsko, Spojené kráľovstvo, Spojené štáty americké, Španielsko, Švédsko, Švajčiarsko, Taiwan, Taliansko a Turecko.

Kompletné globálne i lokálne výsledky najnovšieho prieskumu Talent Shortage 2021 nájdete na:

<https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>