

## Nedostatok talentov s potrebnými zručnosťami dosiahol historické maximum, na Slovensku i vo svete

- Z prieskumu ManpowerGroup **Nedostatok talentov / Talent Shortage\*** vyplýva, že nedostatok zamestnancov v globálnom meradle neustále rastie
- V Q4 2021 až **69%** zamestnávateľov vo svete uvádza, že majú ťažkosti s obsadzovaním pracovných miest kvalifikovanými pracovníkmi, čo je najvyšší počet firiem za celú históriu prieskumu od roku 2006. Najväčším výzvam čelia veľké spoločnosti s viac ako 250 zamestnancami.
- Na Slovensku má v Q4 2021 tento problém rekordných **73 %** zamestnávateľov.
- Priorizovanou stratégiou zamestnávateľov ako získať a udržať si potrebnú pracovnú silu je ďalšie vzdelávanie a rozvoj zručností (tréningové programy, školenia, mentoring, “reskilling / upskilling”, a pod.)
- Globálne: Zrýchlené tréningové programy trvajúce menej ako 6 týždňov zamerané na rozvoj technických zručností, ale i mäkkých zručností využíva takmer 7 z 10 zamestnávateľov (69%).
- Ako najčastejšie prekážky zavádzania alebo rozvoja kultúry vzdelávania firmy uvádzajú: nedostatok peňazí, nedostatok času, nedostatočnú znalosť o externých dodávateľoch školení a neochotu zavádzať programy na zvyšovanie kvalifikácie.
- Aký má pretrvávajúca pandemická situácia a pokračujúci presun práce z kancelárií do domácností dopad na stredný a vyšší manažment? Firmy uvádzajú, že 47% ich manažérov a lídrov (na Slovensku 45%) sa tomuto stavu bez prispôbilo, prevažuje u nich pozitívne naladenie. Naopak, situácia s COVID-19 predstavuje problém pre 44% (na Slovensku 39%) z nich, pretože na pociťujú stres, vyhovenie, izoláciu alebo obavy.
- Ako môžu teda firmy čeliť Nedostatku talentov? Pomocou 3 TOP stratégií: kľúčovými sú: kultúra vzdelávania naprieč celou firmou, viac flexibility a vyššie mzdové ohodnotenie.

**Bratislava, 28. septembra 2021** – Spoločnosť ManpowerGroup zverejnila výsledky prieskumu **Nedostatok talentov s potrebným profilom pre Q4 2021**. Prieskum sa zameriava na zistenie, ako náročné je pre firmy obsadiť svoje voľné pracovné miesta, na aké prekážky narážajú a aké stratégie používajú na ich prekonávanie.

„Aktuálne výsledky prieskumu ManpowerGroup Index trhu práce Q4 2021 odhalili, že náborové plány firiem po celom svete sú optimistické. Trh práce sa zotavuje z úderov, ktoré mu uštedrila pandémia. Počet voľných pracovných pozícií je neobyčajne vysoký, čo

znamená, že firmy sú nútené sa čoraz viac usilovať o talenty, ktorých počet na trhu práce nie je neobmedzený. Organizácie pochopili, že na to, aby získali a udržali si tie najlepšie talenty je potrebné dať zamestnancom to, čo chcú: vyššiu mzdu, príležitosť na vzdelávanie a sebarozvoj, viac flexibility, viac rovnováhy medzi pracovným a osobným životom“, uvádza Zuzana Rumiz, generálna manažérka ManpowerGroup Slovensko.

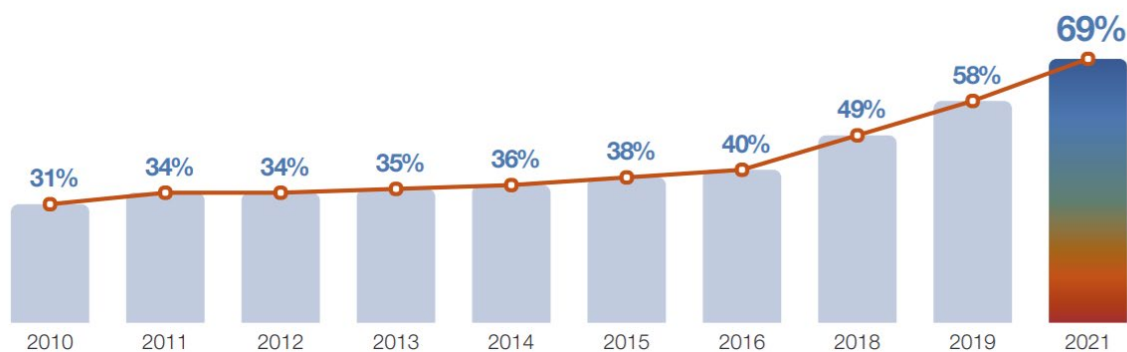
**Zamestnávateľia hlásia ťažkosti s obsadzovaním voľných miest kvalifikovanými pracovníkmi. Nedostatok talentov má stúpajúcu tendenciu od začiatku vykonávania prieskumu a aktuálne dosiahol historického maxima.**

## Nedostatok talentov vo svete

**Globálne až 69%** firiem vyhodnotilo, že obsadzovanie pracovných pozícií kvalifikovanými pracovníkmi je pre nich veľmi náročné alebo náročné, čo je už v druhom, po sebe nasledujúcom kvartáli najvyššie percento za celé obdobie vykonávania prieskumu od roku 2006.

Najväčšie ťažkosti s obsadzovaním pozícií majú **veľké firmy**. Problémy s hľadaním kvalifikovaných pracovníkov rastú spolu s veľkosťou organizácie.

Firmy s najnižšou úrovňou flexibility, rovnako ako pracovné pozície, ktoré je možné vykonávať len na pracovisku, čelia najväčším problémom pri obsadzovaní voľných pracovných miest.



## Nedostatok talentov na Slovensku

**Až 73%** slovenských firiem uvádza, že obsadiť pracovné pozície zamestnancami s potrebnými zručnosťami je veľmi náročné alebo náročné, čo je historicky najvyššie percento firiem. (V minulom, treťom kvartáli 2021 to bolo **68%** slovenských firiem.)

Len o niečo viac ako štvrtina, **26%** uvádza, že pracovné pozície obsadzuje bez obtiaží. **2%** slovenských firiem sa k tejto téme nevyjadrili.

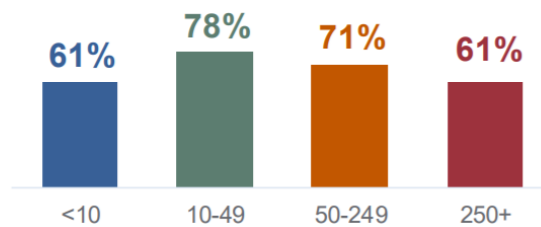
Najväčšie ťažkosti s obsadzovaním pracovných pozícií hlásia najmä **malé firmy** (s počtom zamestnancov 10-49), kde náročný nábor uvádza **78%** z nich, a problém obsadiť pozície identifikuje **71% stredne veľkých firiem** s počtom zamestnancov od 50 do 249.

Ktoré pozície sa najťažšie obsadzujú? **43%** firiem uviedlo, že dlhšie a náročnejšie obsadzujú voľné miesta v oblasti **skladovania a logistiky**, **36%** firiem ťažšie obsadzujú pozície **pracovníkov vo výrobe**. Nasledujú pozície z oblasti **IT a Predaja a marketingu (obe 8 %)**, administratívne pozície (7 %), HR (3 %), pracovníci prvého kontaktu so zákazníkom (2 %), a iné (4 %).

(Dáta sú z prieskumu v Q3 2021, viac nájdete na:

<https://www.manpower.sk/magazin/prieskumy/nedostatok-zamestnancov-s-potrebnymi-zrucnostami-rastie-je-najvacsi-za-poslednych-15-rokov/>)

▪ **Náročnosť obsadzovania pracovných pozícií podľa veľkosti firmy** (dáta z Q3/2021)



**73%** slovenských firiem sa potýka s **nedostatkom talentov**, čo súvisí najmä s technologickou revolúciou a meniacou sa štruktúrou pozícií, a tiež potrebou nových zručností na všetkých úrovniach.

## Ako sa firmy snažia riešiť nedostatok talentov?

### Vo svete

Najvyužívanejšou stratégiou pre prilákanie kvalifikovanej pracovnej sily, a tiež jej udržanie, je podpora kultúry vzdelávania prostredníctvom vhodne zvolených tréningových programov, školení a ďalšieho rozvoja zručností.

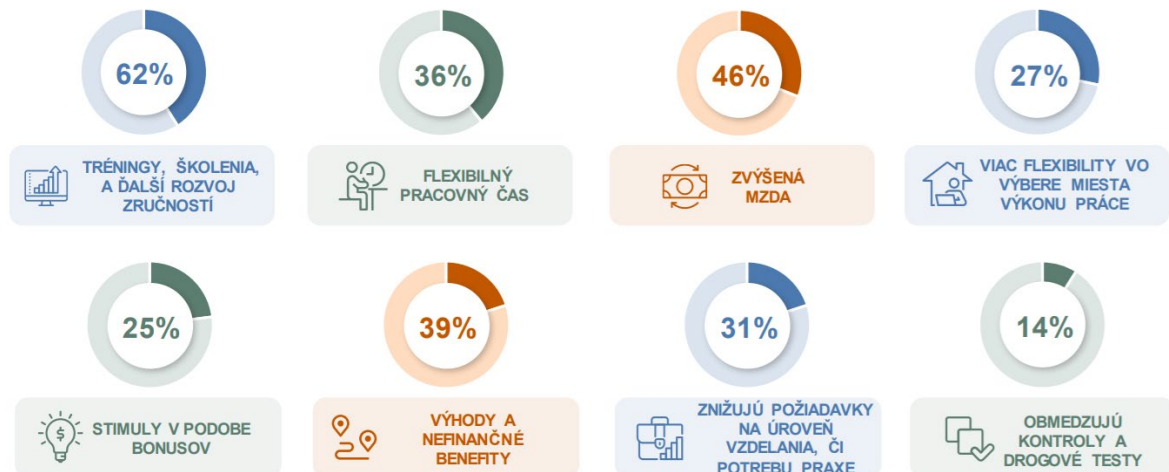
**V globálnom meradle**, až **41%** firiem využíva práve zvyšovanie kvalifikácie (upskilling), či rekvalifikáciu (reskilling) a ďalšie vzdelávacie aktivity (napr. mentoring) ako spôsob zabezpečenia talentov s potrebnou kvalifikáciou pre svoju organizáciu. **V regióne EMEA** je to ešte vyššie percento, k tejto stratégii sa hlási **43%** zamestnávateľov.

Ďalšími spôsobmi ako pritiahnúť a udržať kvalifikovaných pracovníkov sú napríklad: **viac flexibility** (v plánovaní pracovných zmien, v možnostiach výberu miesta výkonu práce, v určení začiatku a konca pracovného času), **vyššia mzda**, **systém benefitov**, **výhody a nefinančné benefity**, či **znižovanie nárokov na požadované zručnosti alebo prax**, a pod.

## Na Slovensku

### Ako čelia slovenskí zamestnávateľia nedostatku pracovných síl s potrebnými zručnosťami, aké spôsoby používajú, aby tie správne talenty pritiahli a udržali si ich?

- **62%** slovenských zamestnávateľov využíva **zvyšovanie kvalifikácie** (upskilling), rekvalifikačné programy (reskilling), či iné formy **rozvoja zručností**
- **46%** slovenských firiem v snahe získať nových pracovníkov alebo udržať existujúcich pracovníkov **zvyšuje mzdy**
- **39%** ponúka **nefinančné benefity** (napr. dovolenka navyše, a pod.)
- **36%** umožňuje **flexibilný pracovný čas**
- **31%** **znižuje nároky** na vzdelanie, či požadovanú dĺžku praxe
- **27%** ponúka možnosť **výberu miesta výkonu práce**
- **25%** ponúka **ďalšie finančné stimuly** napr. v podobe bonusov
- **Nič z uvedeného alebo nevie 11%**



### Ktoré školenia sú globálne vo firmách najviac využívané?

Zamestnávateľia po celom svete si uvedomujú, že dôležitejším sa stáva **schopnosť zamestnancov osvojiť si nové zručnosti (tzv. learnability)**, než to, čo aktuálne vedia.

*“Aj keď nevieme úplne presne, ako budú vyzerat’ pracovné pozície v budúcnosti, už teraz je isté, že ľudia, ktorí sú ochotní a schopní učiť sa novým zručnostiam, budú vo výhode, pretože budú schopní tieto pozície vykonávať.*

*Preto je vytváranie a rozvoj kultúry neustáleho vzdelávania zamestnancov kľúčovým faktorom budúcej konkurencieschopnosti firiem, Takto si firmy môžu vytvárať vlastný zdroj kvalifikovanej pracovnej sily.”* dodáva Zuzana Rumiz.

Firmy prioritizujú školenia pre **rozvoj svojich manažérov a lídrov**, a školiace programy **na zlepšovanie technických zručností**.

7 z 10 zamestnávateľov preferuje **kratšie školiace programy, s trvaním do 6 týždňov**.

Dlhodobé školiace programy v trvaní 6 a viac týždňov sú menej často využívané, ale sú pre firmy rovnako dôležité.

### Ako je to na Slovensku?

**Identifikovať budúci potenciál, rozvíjať kultúru vzdelávania naprieč celou firmou a poskytovať efektívne školiace programy** bude pre firmy v digitálnom svete zásadným predpokladom úspechu.

| Typ školenia   | Už zavedené | Plánujú zaviesť v horizonte 6 mesiacov | Plánujú zaviesť niekedy v budúcnosti | Nemajú v pláne zavádzať |
|--|-------------|--|--------------------------------------|-------------------------|
| Zvyšovanie kvalifikácie v oblasti technických zručností (trvanie do 6 týždňov) | 46 %        | 5 %                                    | 11 %                                 | 38 %                    |
| Zvyšovanie kvalifikácie v oblasti technických zručností (viac ako 6 týždňov)   | 24 %        | 6 %                                    | 9 %                                  | 61 %                    |
| Zvyšovanie kvalifikácie v oblasti mäkkých zručností (do 6 týždňov)             | 26 %        | 6 %                                    | 10 %                                 | 58 %                    |
| Zvyšovanie kvalifikácie v oblasti mäkkých zručností (viac ako 6 týždňov)       | 14 %        | 9 %                                    | 8 %                                  | 69 %                    |
| Kariérny koučing   | 21 %        | 6 %                                    | 10 %                                 | 63 %                    |
| Povinné školenia vrátane dodržiavania predpisov                                | 84 %        | 6 %                                    | 2 %                                  | 8 %                     |
| Školenie pre rozvoj manažérov a lídrov   | 36 %        | 8 %                                    | 8 %                                  | 48 %                    |
| Školenie o diverzite a inklúzii  | 13 %        | 7 %                                    | 8 %                                  | 73 %                    |

**55%** slovenských firiem sa venuje zdokonaľovaniu **mäkkých zručností, tzv. soft skills**, (ako sú napríklad komunikatívnosť, schopnosť získavať nové poznatky, adaptabilita, tímovosť, zodpovednosť, spoľahlivosť, disciplína, odolnosť, schopnosť zvládať stres, schopnosť argumentovať a riešiť problémy, kreativita, originalita, a pod.).

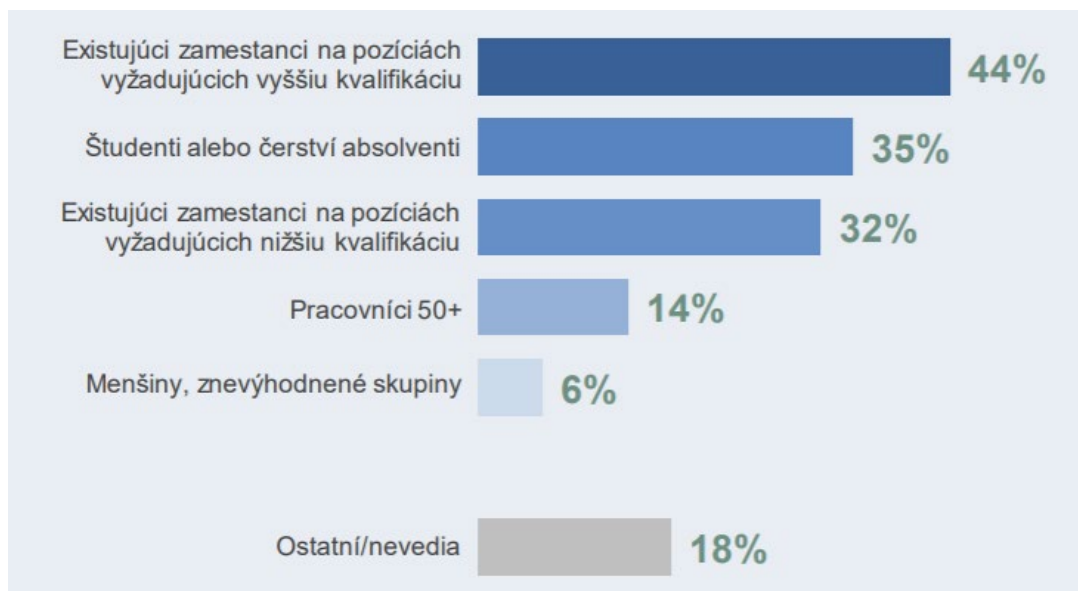
Sú pre firmy rovnako dôležité ako rozvoj technických schopností, ba dokonca ich potreba je v podmienkach Priemyselnej revolúcie 4.0 čoraz naliehavejšia.

### Ktoré skupiny zamestnancov slovenskí zamestnávateľia najviac rozvíjajú alebo plánujú rozvíjať?

Slovenskí zamestnávateľia majú najväčší záujem zlepšovať zručnosti **súčasných zamestnancov s vyššou i nižšou kvalifikáciou**, a tiež **skupinu zamestnancov z radov študentov alebo čerstvých absolventov**.

Je potrebné zdôrazniť, že kultúru rozvoja a vzdelávania treba presadzovať **naprieč celou firmou a podporovať v nej všetkých svojich zamestnancov**, aby sa zapájali do priebežného vzdelávania, nielen časť zamestnancov.

Treba tiež pripomenúť, že chuť a motivácia k učeniu a sebarozvoju sa v priebehu kariérneho života mení, a preto je potrebné vedieť, v akej časti kariérneho cyklu sa zamestnanci nachádzajú, a tomu prispôbiť obsah a metodiku rozvíjania zručností.



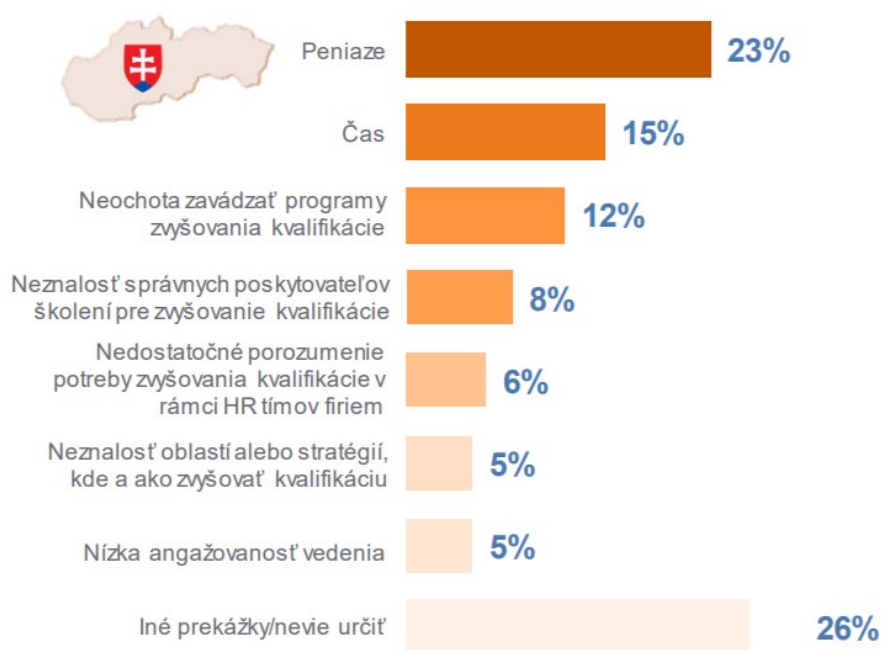
### S akými prekážkami sa potýkajú firmy v súvislosti so zavádzaním programov pre vzdelávanie a rozvoj zamestnancov?

Nie sú to iba **peniaze**, ako by sa mohlo na prvý pohľad zdať. Globálne, **22%** firiem uviedlo, že nedostatok prostriedkov je prekážkou v ďalšom vzdelávaní a rozvoji zamestnancov. Ďalšími dôvodmi sú:



**Na Slovensku** sú najčastejšími dôvodmi:

- **Peniaze (23%)**
- **čas (15%),**
- **neochota firiem zavádzať školiace** programy (12%),
- **neznalosť** tých správnych **odávateľov**, ktorí poskytujú školenia (**8%**).
- **6%** HR tímov v slovenských firmách priznáva, že obštrukciou je aj nepochopenie naliehavosti ďalšieho vzdelávania a rozvoja samotným HR tímom.
- **5%** firiem nevie s istotou určiť, v akej oblasti a akou formou je potrebné školenia uskutočniť, rovnaké percento uvádza nízku zainteresovanosť vedenia firmy v tomto procese.

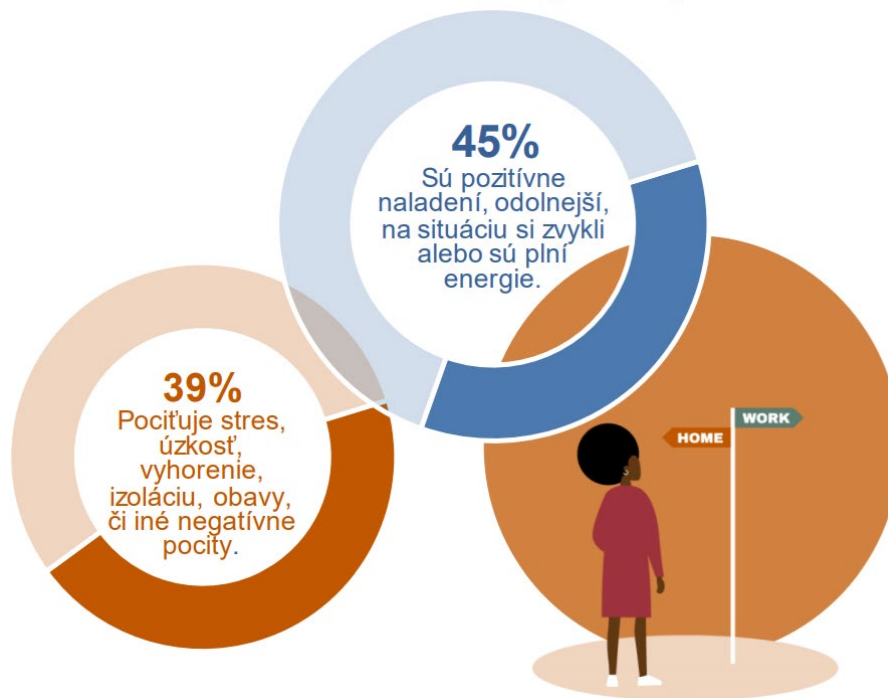


**Respondentov prieskumu sme oslovili tiež s otázkou, ako hodnotia celkovú náladu svojho stredného a vyššieho manažmentu v súvislosti s pokračovaním práce z domu ako dôsledku pandémie COVID-19.**

Globálne, **podľa štvrtiny** všetkých odpovedí si stredný a vyšší manažment zachováva pozitívne naladenie.

V kontraste k **47** percentám pozitívnych, odolných, energických a na situáciu zvyknutých manažérov a lídrov, **44%** manažérov, podľa hodnotení samotných firiem, pociťuje skôr negatívne emócie, ako stres, úzkosť, vyhorenie, izolácia, obavy.

## Ako vnímajú náladu svojich stredných a vyšších manažérov slovenskí zamestnávateľia?



### Akými stratégiami čeliť nedostatku talentov?

Na udržanie súčasných a prilákanie nových talentov sú kľúčové tieto 3 stratégie:

1. **Ďalšie vzdelávanie a rozvoj zručností**
2. **Zvýšenie miezd**
3. **Viac flexibility na pracovisku** – flexibilný začiatok a koniec pracovnej doby, flexibilný výber pracovných zmien, flexibilita v úväzkoch, flexibilita vo výbere miesta výkonu práce, a pod.

V období rekordného Nedostatku talentov po celom svete už firmám nestačí iba talenty **vyhľadať a získať**, ich prístup musí byť komplexný. Personálne stratégie firiem a ich HR tímov sa primárne sústreďujú na interných zamestnancov.

Okrem náboru a starostlivosti o zamestnancov sa čoraz dôležitejšou funkciou HR tímov vo firmách stáva **tréning a rozvoj talentov**.

Do HR stratégií by mali byť začlenené aj talenty zo subdodávateľských špecializovaných firiem a ďalší externisti.

V dôsledku technologickej revolúcie čelia firmy veľmi rýchlo sa meniacemu prostrediu, a preto musia vytvárať a pestovať kultúru vzdelávania.



## Personálne stratégie budúcnosti

V budúcnosti by HR tímy vo firmách mali kombinovať všetky možnosti ako do firmy priviesť ľudí s potrebnými schopnosťami a zručnosťami prostredníctvom **štyroch „P“**:



**Pestovanie talentov:** je potrebné investovať do ďalšieho vzdelávania a rozvoja nových, ale i súčasných zamestnancov

**Prilákavie** talentov: získajte nových zamestnancov na silné hodnoty, jasne definované ciele a atraktívnu firemnú kultúru. Alebo ponúknite vyššie mzdy a lákavé benefity.

**Požičiavanie** z externých zdrojov: outsourcujte niektoré funkcie (recepčné, IT administrátorov, správcu sietí...), najmite externistov alebo využite agentúrne zamestnávanie.

**Posúvanie** do nových pracovných rol: umožnite ľuďom vo firme kariérny posun, či už horizontálny alebo vertikálny, aby mohli nadobúdať nové skúsenosti.