

# GOSPODARKA

## Czas boju o talenty (w) pracy

Rynek pracy menedżerów i specjalistów w roku 2016 zapowiada się jako rosnący i perspektywiczny. Jestem o tym przekonany, mimo że na temat jego kondycji pojawia się ogromna ilość informacji o różnych zabarwieniach.

PIOTR WIELGOMAS

W sensie wzrostowym rynek pracy nie jest jednorodny. Są branże, które zdecydowanie odstają na plus, np. sektor IT, BPO (centra obsługi, shared services), przemysł i produkcja oraz branża budowlana (m.in. ze względu na nowy budżet unijny oraz kolejny boom mieszkaniowy). W nich przede wszystkim - w najlepsze - rozwija się wojna o talenty. Widać również narastającą potrzebę sukcesji i wymiany na poziomie prezesów i zarządów w dużych oraz średnich polskich przedsiębiorstwach. Dotychczasowi prezesi, a często też właściciele, chcą przechodzić do rad nadzorczych i przesuwać się z obszarów operacyjnych do strategicznych. Także tam, choć również w ramach korporacji, tworzone są coraz częściej stanowiska niezależnych członków rad nadzorczych, zajmowane przez doświadczonych menedżerów, które stają się ciekawym uzupełnieniem ich bogatej już kariery, a jednocześnie dają obu stronom wartość dodaną (doradztwo strategiczne i rynkowe, wzmocnienie reputacji firmy, ułatwienie relacji biznesowych etc.).

Na drugim biegunie zjawisk są z kolei tzw. młode talenty, czyli absolwenci wyższych uczelni oraz początkujący menedżerowie. Zabiegające o nich firmy znacząco zwiększają budżety na tzw. działania employer branding, czyli poprawiające ich wizerunek jako pracodawców. Ma to na celu wzmocnienie szans na przyciągnięcie najciekawszych

osób, ale też utrzymanie tych już pozyskanych. Na rynek wchodzi bowiem pokolenia Y i Z, które są inaczej ukształtowane, w pełni rozumiejące i akceptujące kluczową rolę technologii oraz social media w biznesie, mobilne miejsca pracy, ale też chcące pogodzić własne plany i aspiracje z celami firmy. Dla firm pojawia się także nowe wyzwanie zarządzania różnorodnością (wiek, różne motywacje i potrzeby zespołów).

Tym zjawiskom będzie towarzyszył wzrost wynagrodzeń. Według badań firmy IDEA! Human Capital średni wzrost płac w Polsce w 2016 r. wyniesie 3,5 proc., a w sektorach z dużą konkurencyjnością, (np. IT) - 6 proc. i więcej. Według tego badania zakładane na 2016 r. bezrobocie powinno wynieść ok. 9,8 proc., przy średniej dla krajów Europy Środkowej i Wschodniej (CEE) 10,6 proc. Istnieje jednocześnie niepewność co do dynamiki wzrostu płac w przyszłości, szczególnie w odniesieniu do rynków zachodnich. Oczywiście, ich zbyt szybki wzrost uderza w konkurencyjność Polski, ale również faktem jest rosnąca siła pracowników w wybranych sektorach, np. IT, BPO, R&D i biotechnologia. Niestety, nie zawsze oczekiwaniom pracodawców towarzyszą właściwe i pożądane przez pracodawców kompetencje. Popularne są dodatki za poszukiwane i ważne umiejętności, tzw. hot skills, które dochodzą do 10-20 proc., np. rzadkie kompetencje technologiczne, umiejętność zarządzania projektami, znajomość specyficznych języków obcych.

Oczywiście należy również spojrzeć na inne czynniki ryzyka, jak np. niepewność towarzysząca zmianom politycznym (nowe podatki dla niektórych sektorów, progi podatkowe, płaca minimalna, zmiany zarządów, a nawet strategii w niektórych spółkach Skarbu Państwa o kluczowym wpływie na rynek). Jest to jednak zapewne zjawisko o charakterze przejściowym i miejmy nadzieję, że niewpływającym negatywnie na całościowy obraz.

Zjawiskiem niewątpliwie widocznym jest też swoista nadpodaż kadry menedżerskiej wyższego szczebla i wiążąca się z tym silna konkurencja na tym poziomie. Dlatego zaczyna się liczyć siła własnego kapitału relacyjnego (networking), dobra reputacja, dążenie do stałego podnoszenia kwalifikacji oraz aktywność na wielu polach, która daje nam widoczność w branży oraz kontakty.

Warto też podkreślić, że polski rynek pracy menedżerów i specjalistów pomimo swoich bolączek jest postrzegany przez inwestorów zagranicznych bardzo dobrze. Jest uznawany za atrakcyjne zestawienie jakości do ceny, efektywności z prawdziwie ciężką pracą i zaangażowaniem. Stąd też najbliższy rok zapowiada się całkiem niezłe.

— Autor jest prezesem firmy doradztwa personalnego BIGRAM