

2023

# Niedobór Talentów w Polsce

Raport ManpowerGroup



# Podsumowanie

- ManpowerGroup opublikował najnowszy raport prezentujący skalę niedoboru talentów w Polsce i na świecie. Publikacja przedstawia dane w podziale na sektory, regiony i wielkości organizacji, a także pokazuje z jakimi wyzwaniami mierzą się w firmy w ujęciu globalnym.
- W Polsce aż 72% organizacji ma trudności w obsadzaniu stanowisk pracy nowymi pracownikami o pożądanym kompetencjach. To o 2 punkty procentowe więcej, niż w 2022 roku, ale mniej, niż wynosi średnia globalna (77%).
- Największe trudności z obsadzeniem miejsc pracy nowymi pracownikami mają firmy z obszaru usług komunikacyjnych (83%), IT & technologii (75%), przemysłu & surowców (74%) oraz nauk przyrodniczych & opieki zdrowotnej (74%).
- Średnie i duże przedsiębiorstwa notują największe trudności z pozyskiwaniem kandydatów o pożądanym kompetencjach – aż 74% z nich odczuwa niedobór kadr. Na podobnym poziomie niedobór talentów notują także małe przedsiębiorstwa (73%).
- Firmy z południowo-zachodniej Polski wskazują na najmniejszy problem z obsadzeniem stanowisk (63%), natomiast największy wśród analizowanych regionów deficyt specjalistów deklarują organizacje z południowej (82%) części kraju.
- Wśród najtrudniejszych do znalezienia umiejętności miękkich u kandydatów w Polsce są odporność na stres i umiejętności adaptacji, brakuje również osób ze zdolnościami analitycznymi, potrafiących myśleć krytycznie, a także pracowników wnikliwych i proaktywnych.

## Szanowni Państwo,

mam przyjemność przekazać Państwu najnowszy raport ManpowerGroup zatytułowany „Niedobór talentów”. Publikacja prezentuje skalę trudności w zrekutowaniu odpowiednich kandydatów przez pracodawców w Polsce, a także w ujęciu globalnym. To również źródło najbardziej aktualnych danych na temat rynku pracy nad Wisłą.

Jak pokazuje analiza, pozyskanie pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami jest trudnością dla 72% polskich przedsiębiorców. Choć wynik wzrósł o 2 punkty procentowe w porównaniu z zeszłorocznym badaniem, to wciąż skala niedoboru talentów w naszym kraju jest niższa, od tej globalnej. Zakończenie procesu rekrutacyjnego z sukcesem stanowi bowiem wyzwanie dla 77% organizacji na całym świecie.

Raport ManpowerGroup porusza także kwestię umiejętności miękkich, tak istotnych w dzisiejszym świecie pełnym cyfryzacji. Nie możemy zapominać przecież o cechach przypisanych tylko ludziom, odróżniających nas od systemów, aplikacji czy sztucznej inteligencji. Choć wszystkie branże zmierzają w kierunku digitalizacji, to umiejętność komunikacji, pracy w zespole, krytycznego myślenia czy rozwiązywania problemów zawsze będą cechami pożądanymi przez pracodawców na całym świecie.

Organizacje powinny skupić się na podnoszeniu kwalifikacji pracowników oraz dostosowywaniu ich do zmieniających się realiów rynku pracy. Przygotowywanie talentów do pracy w przyszłości jest niezwykle istotne i powinno znaleźć się liście celów każdego lidera biznesu.

Zapraszamy do lektury raportu.



**Tomasz Walenczak,**  
dyrektor ManpowerGroup w Polsce



# Spis treści



**5**

**Niedobór talentów**



**15**

**Niedobór talentów  
w Polsce  
– podział na branże**



**24**

**Niedobór talentów  
w Polsce  
– działania pracodawców**



**27**

**Więcej o raporcie  
ManpowerGroup**

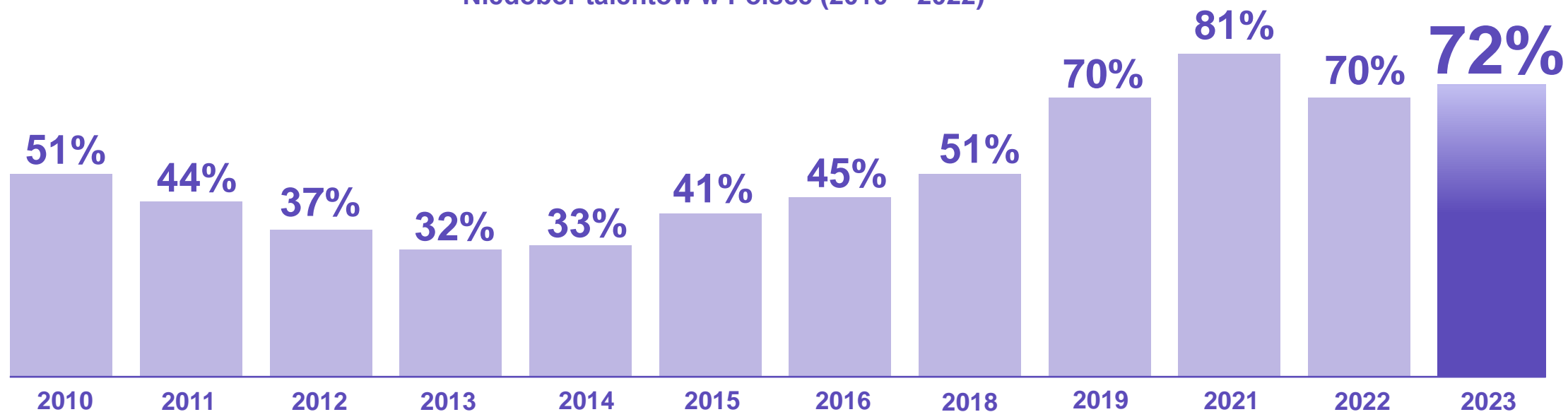


# Niedobór talentów w Polsce

# Niedobór talentów wyższy, niż rok temu

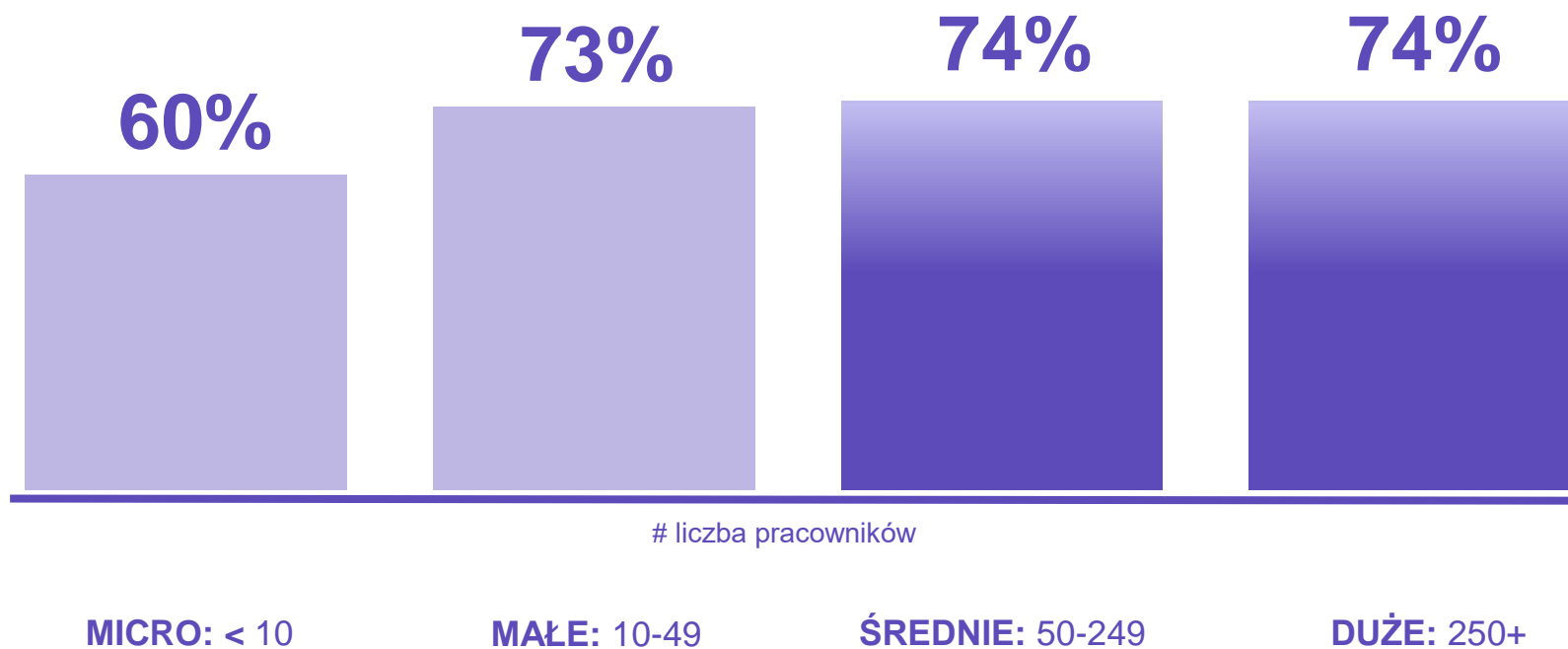
Pracodawcy niezmiennie wskazują na trudności w rekrutacji osób o pożądanym kompetencjach. Badanie ManpowerGroup pokazuje, że niedobór talentów pogłębia się. Aktualnie wskaźnik ten jest w Polsce o 2 punkty procentowe wyższy, niż jeszcze rok temu.

Niedobór talentów w Polsce (2010 – 2022)



# Średnie i duże przedsiębiorstwa z największymi wyzwaniami

Z największymi wyzwaniami w zakresie niedoboru talentów zmagają się średnie i duże przedsiębiorstwa.



Dane raportu o niedoborze talentów pokazują kondycję polskiego rynku pracy. Z jednej strony, nawet w realiach rosnącej inflacji, stóp procentowych i hamującego wzrostu gospodarczego bezrobocie w naszym kraju wciąż pozostaje na niskim poziomie. Z drugiej jednak, pracodawcy mówią o dalszych potrzebach rekrutacyjnych w swoich organizacjach.

**7 na 10 pracodawców deklaruje trudność w pozyskaniu osób o oczekiwanych kwalifikacjach** – wskaźnik ten rósł z roku na rok, by zmaleć w poprzedniej edycji badania, ale w tegorocznej analizie ponownie się zwiększył. Ten trend jest jasnym odzwierciedleniem światowej gospodarki. Z każdym kolejnym rokiem mamy do czynienia z rosnącym niedopasowaniem kompetencyjnym pracowników względem błyskawicznie zmieniającego się świata biznesu.

**Dynamika transformacji gospodarczej będzie tylko przyspieszać za sprawą kolejnej rewolucji technologicznej** generowanej przez sztuczną inteligencję. Mając tego świadomość należy zwrócić uwagę na to, że największym wyzwaniem rynku pracy w Polsce i na świecie pozostaje wsparcie pracowników w dopasowaniu swoich umiejętności oraz kwalifikacji do jego aktualnych potrzeb. Powinno stać się to priorytetem wszystkich uczestników rynku pracy, ponieważ wdrożenie skutecznych rozwiązań pomoże w zapewnieniu kandydatom stabilnego zatrudnienia.



**Kamil Sadowniczyk,**  
dyrektor Manpower w Polsce



**Elastyczność pracy jest niezbędna do tego, by zatrzymać talenty w organizacjach**, na stałe zagościła na rynku i jest oczekiwana w procesie przez kandydatów. Firmy kładące nacisk na pracę wyłącznie z biura nie są dobrze oceniane przez potencjalnych pracowników, dużo lepiej wypada tu model hybrydowy, pozwalający na pogodzenie wszystkich potrzeb.

Praca na część etatu, wciąż mało popularna w Polsce, może być kolejnym krokiem w kierunku wypełnienia luki talentów, wzmacniającym pozycję firm w wyścigu po pracowników. To też szansa na sięgnięcie do nowej puli kandydatów, szczególnie kobiet, które najbardziej ucierpiały podczas pandemii. Praca w niepełnym wymiarze godzin to dla nich możliwość powrotu na rynek pracy, godząc obowiązki prywatne i zawodowe.

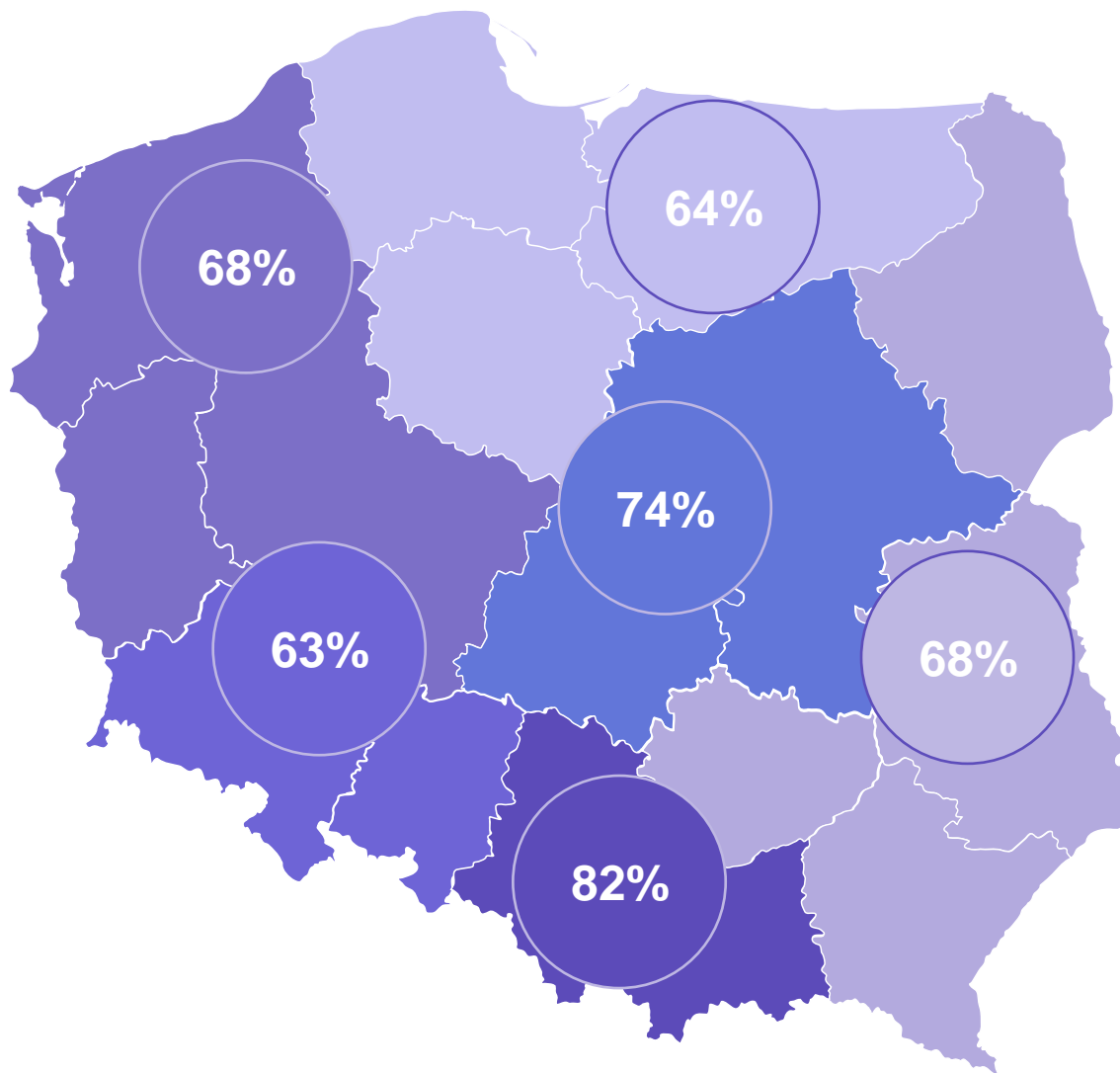
Indywidualne podejście oraz zwracanie uwagi na dobrostan zatrudnionych osób to główne oczekiwania względem organizacji. **Pracownicy chcą, by ich opinie miały wpływ na działania pracodawców**, a uwagi zespołów były analizowane podczas cyklicznych badań poziomu satysfakcji. Stworzenie organizacji oferującej ciekawe wyzwania, rozwój, uwzględniającej głos pracowników daje przewagę na rynku pracy oraz szansę na pozyskanie najlepszych talentów.



**Luiza Luranc-Jaworek,**  
dyrektor sprzedaży ManpowerGroup w Polsce

## Niedobór talentów w podziale na regiony Polski

Największą trudność z zatrudnieniem pracowników o pożądanym kompetencjach deklarują organizacje z Polski **południowej (82%)** i **centralnej (74%)**. Nieco lepiej sytuacja wygląda w regionie **wschodnim (68%)** oraz **północno-zachodnim (68%)**. Najmniejszy niedobór talentów odczuwają pracodawcy w Polsce **północnej (64%)**, a także **południowo-zachodniej (63%)**.



Rosnące zapotrzebowanie na kompetencje IT nie idzie w parze z liczbą absolwentów kierunków szeroko rozumianych jako techniczne. To sprawia, że niedobór talentów w tym obszarze od wielu lat jest bardzo duży, a przyspieszenie transformacji cyfrowej w ostatnich latach tylko wzmocniło tę skalę.

Aktualnie, **w branży IT widzimy nieustannie rosnące zapotrzebowanie na kandydatów**, jednak wielu decydentów wstrzymuje procesy rekrutacyjne czekając na to, co wydarzy się w najbliższych miesiącach. Jest to efekt światowej sytuacji makroekonomicznej, zagrożeń płynących z trwającej w Ukrainie wojny oraz zawirowań sektora bankowego.

**Zapotrzebowanie na kompetencje IT nie zmaleje.** Organizacje albo poddadzą się cyfrowej transformacji, albo nie podołają wyzwaniom rynku. **Jednym ze sposobów na walkę organizacji z niedoborem talentów jest upskilling osób, które posiadają już podstawowe doświadczenie w tym obszarze.** To pozwoli na przyspieszenie wejścia potrzebnych specjalistów na rynek pracy z jednoczesnym zadbaniem o wysoki poziom merytoryczny szkoleń.



**Adam Wojtaszek,**  
dyrektor Experis w Polsce

# Top 5 poszukiwanych kompetencji

Najtrudniejszymi do znalezienia wśród kandydatów umiejętnościami są te z zakresu IT & analizy danych (27% firm). Na drugim miejscu znalazły się kompetencje sprzedaży & marketingu (24%), a następnie umiejętności techniczne (23%), obsługa klienta (22%) oraz logistyka & operacje (19%).

**1** IT & analiza danych



**2** Sprzedaż & marketing



**3** Umiejętności techniczne



**4** Obsługa klienta



**5** Logistyka & operacje



# Top 5 poszukiwanych umiejętności miękkich

Dla pracodawców wyzwaniem jest zrekrutowanie pracowników o pożądanym umiejętnościach miękkich. Najczęściej firmy mówią o niedoborze osób odpornych na stres i łatwo adaptujących się (34%), brakuje kandydatów myślących krytycznie oraz analitycznie (33%). Trudno jest także pozyskać pracowników wnikliwych, a także chętnych do nauki (27%).

**1** Adaptacja & odporność na stres



**2** Analiza & krytyczne myślenie



**3** Aktywne uczenie & wnikliwość



**4** Praca w zespole



**5** Umiejętność rozwiązywania problemów



Poza wskazanymi w badaniu kompetencjami miękkimi, bardzo ważne wśród kandydatów są także komunikatywność, empatyczne przywództwo, efektywne zarządzanie stresem, czy zdolność przyswajania i przekazywania wiedzy. Dlaczego? Ponieważ **firmy w coraz częściej zauważają, że kluczem do sukcesu oraz dalszego rozwoju jest zwinność, elastyczność, otwartość na nowe rozwiązania**. Istotna jest też chęć nieustannego uczenia się. Rozwijanie unikatowych, charakterystycznych tylko dla ludzi kompetencji miękkich powinno być priorytetem organizacji chcących uzyskać i utrzymać przewagę konkurencyjną. To cechy, które są cenne na każdym etapie kariery, a najlepszym sposobem ich utrwalenia jest praktyka. Powoduje, że wyzbywamy się pewnych nawyków, przełamujemy stereotypy, co w konsekwencji kształtuje istotne umiejętności interpersonalne.

**Upskilling i reskilling stają się ważnym elementem strategii zarządzania talentami.** Podnoszenie kwalifikacji, rozwój kompetencji, także tych miękkich, są tutaj kluczowe. Głównie ma to ograniczyć rotację pracowników, ale i dostosować ich do nowych, potrzebnych aktualnie ról. To działania, które wspierają pracodawców w reagowaniu na zmieniające się otoczenie biznesowe oraz wyzwania rynku pracy.



**Szymon Rudnicki,**  
dyrektor Talent Solutions ManpowerGroup w Polsce

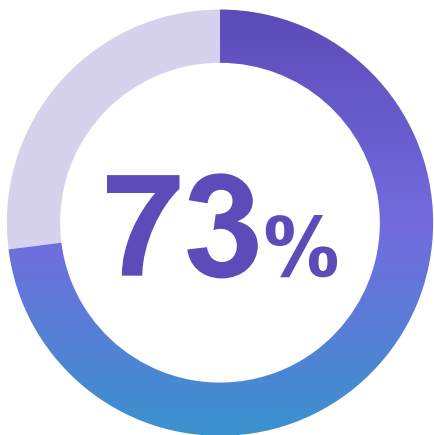


# Niedobór talentów w Polsce – podział na branże

Niedobór talentów, oczekiwania pracodawców oraz cechy najbardziej pożądane wśród pracowników przez poszczególne branże w Polsce.





## Dobra & usługi konsumpcyjne



organizacji z obszaru dóbr i usług konsumpcyjnych mówi o trudnościach ze znalezieniem pracowników z pożądanymi umiejętnościami.



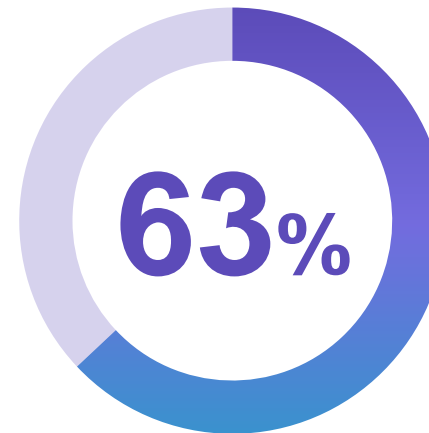
### Top 5 umiejętności miękkich poszukiwanych przez branżę dóbr & usług konsumpcyjnych

- 1 Adaptacja & odporność na stres 
- 2 Kreatywność 
- 3 Praca w zespole 
- 4 Aktywne uczenie & wnikliwość 
- 5 Analiza & krytyczne myślenie 





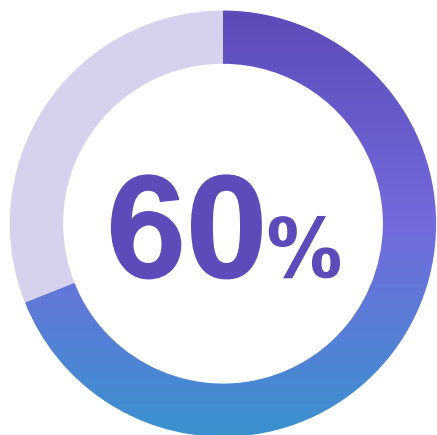
## Energetyka & usługi komunalne



firm z obszaru energetyki & usług komunalnych wskazuje na problem z pozyskaniem odpowiednich talentów



# Finanse & nieruchomości



organizacji branży finansów i nieruchomości wskazuje na niedobór talentów



## Top 5 umiejętności miękkich poszukiwanych przez branżę finansów & nieruchomości

1 Adaptacja & odporność na stres



2 Analiza & krytyczne myślenie



3 Podejmowanie inicjatywy



4 Kreatywność








5 Umiejętność rozwiązywania problemów

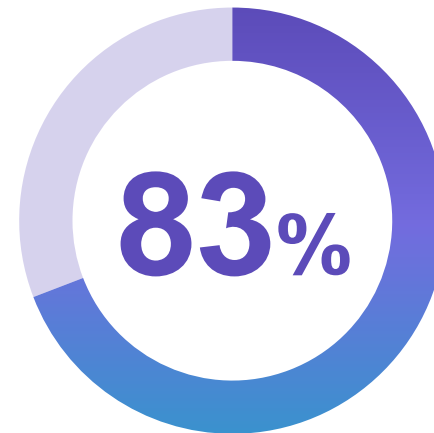




## Top 5 umiejętności miękkich poszukiwanych przez branżę usług komunikacyjnych

- 1** Kreatywność 
- 2** Analiza & krytyczne myślenie 
- 3** Umiejętność rozwiązywania problemów 
- 4** Adaptacja & odporność na stres 
- 5** Aktywne uczenie & wnikliwość 

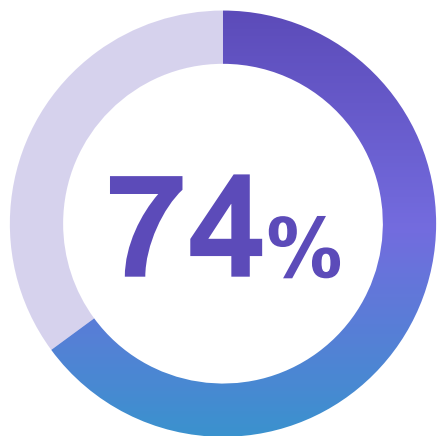
## Usługi komunikacyjne



pracodawców z obszaru usług komunikacyjnych boryka się z niedoborem talentów



# Przemysł & surowce



organizacji obszaru przemysłu i surowców odczuwa deficyt talentów na rynku pracy



**Top 5**  
umiejętności miękkich poszukiwanych przez branżę przemysłu & surowców

**1** Analiza & krytyczne myślenie



**2** Adaptacja & odporność na stres



**3** Umiejętność rozwiązywania problemów



**4** Aktywne uczenie & wnikliwość





**5** Podejmowanie inicjatywy

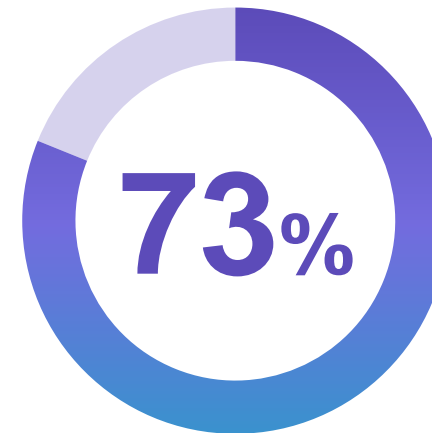




## Transport, logistyka & motoryzacja

**Top 5**  
umiejętności  
miękkich  
poszukiwanych  
przez branżę  
transportu, logistyki  
& motoryzacji

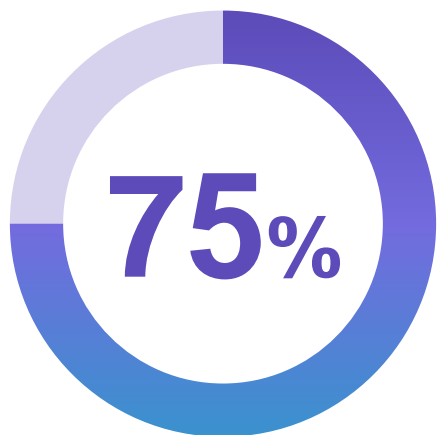
- 1** Adaptacja & odporność na stres 
- 2** Kreatywność 
- 3** Analiza & krytyczne myślenie 
- 4** Praca w zespole 
- 5** Umiejętność rozwiązywania problemów 



firm z branży transportu, logistyki & motoryzacji wskazuje na niedobór pracowników o pożądanych umiejętnościach








# IT & technologie



pracodawców IT i technologii wskazuje na problem z pozyskaniem talentów

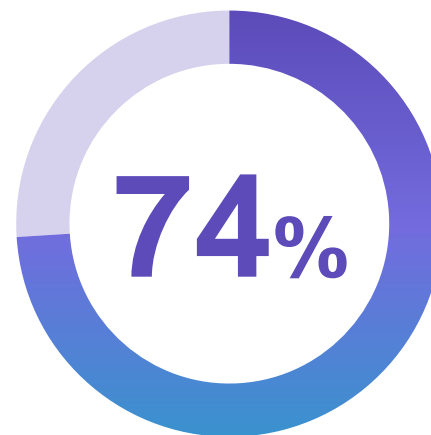


**Top 5**  
umiejętności miękkich poszukiwanych przez branżę IT & technologii

- 1** Adaptacja & odporność na stres 
- 2** Rzetelność & dyscyplina 
- 3** Analiza & krytyczne myślenie 
- 4** Praca w zespole 
- 5** Przywództwo & wywieranie wpływu 



## Nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna



organizacji z obszaru nauk przyrodniczych & opieki zdrowotnej deklaruje wyzwania z pozyskaniem odpowiednich talentów

### Top 5 umiejętności miękkich poszukiwanych przez branżę nauk przyrodniczych & opieki zdrowotnej

**1** Praca w zespole



**2** Analiza & krytyczne myślenie



**3** Aktywne uczenie & wnikliwość



**4** Kreatywność



**5** Rzetelność & dyscyplina



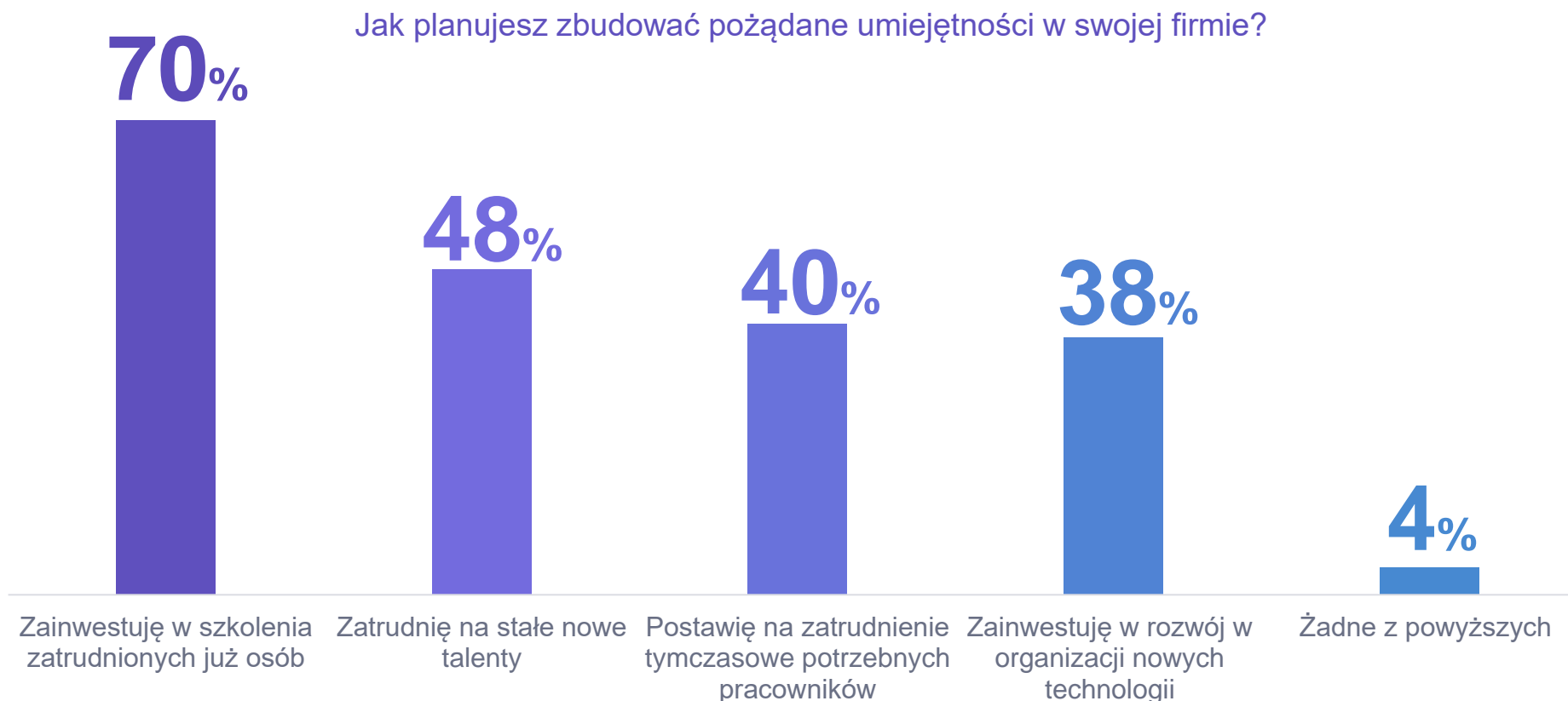


# Niedobór talentów w Polsce – działania pracodawców



# Niedobór talentów w Polsce – działania pracodawców

Firmy, które wskazały w badaniu na niedobór kandydatów o pożądanym umiejętnościach, zostały zapytane o to, w jaki sposób chcą wypełnić tę lukę. Najwięcej z nich planuje zainwestowanie w rozwój zatrudnionych już osób (70%), a także zatrudnienie nowych talentów na stałe (48%) lub tymczasowo (40%).



# Niedobór talentów w Polsce – działania pracodawców

Pracodawcy, chcąc walczyć z niedoborem talentów w swoich organizacjach najczęściej oferują pracownikom więcej elastyczności w zakresie miejsca lub czasu pracy (53%), a także większe wynagrodzenie (42%).

Jakie działania podejmuje Twoja organizacja, by walczyć niedoborem talentów?





# Więcej o raporcie ManpowerGroup

# O raporcie ManpowerGroup „Niedobór Talentów”

Celem badania jest poznanie skali trudności, z jakimi mierzą się organizacje w Polsce i na świecie, w pozyskiwaniu pracowników o pożądanym poziomie kompetencji.

W badaniu, wspieranym przez firmę Reputation Leaders, udział wzięło niemal 39 000 pracodawców z 41 rynków na całym świecie. Badanie zostało przeprowadzone od 2 do 31 stycznia 2023 roku.

## **Metodyka badania**

Ankietowani są członkami platform online, korzystających z metody double opt-in i są zachęceni do wypełnienia ankiety.

Wielkość organizacji i sektorów są standaryzowane we wszystkich krajach, w celu umożliwienia porównań międzynarodowych.



Więcej na stronie [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)