

Se întrevade o reechilibrare a pieței muncii la nivel global: companiile își redefinesc procesele, investesc în automatizare și devin mai selective în procesul de recrutare



Atragerea și retenția talentelor este în topul riscurilor identificate de liderii de business, pe locul doi, după atacurile cibernetice, arata cel mai recent studiu de percepție derulat regulat în Statele Unite, în rândul executivilor din marile companii - PwC Pulse Survey din august 2022, incluzând 722 de directori și membri ai consiliului de administrație din companiile incluse în topul Fortune 1000 și alte firme private.

Aproape doua treimi din respondenți (63%) declara ca au schimbat sau intenționează sa schimbe procesele de business pentru a raspunde deficitului de forță de munca, în creștere cu șapte puncte procentuale față de ediția din ianuarie 2022. Intensificarea demersurilor de automatizare crește cererea de resurse umane care combina cunoștințe funcționale cu înțelegerea adecvata a tehnologiei.

Identificarea și atragerea angajaților cu competențe potrivite continua sa fie o provocare pentru companii, acestea cautând diverse strategii, cum ar fi: extinderea opțiunilor de lucru la distanță pentru rolurile care permit aceasta abordare (70%), personalizarea strategiei de resurse umane pe categorii de angajați (59%), achiziția altor companii, tocmai pentru acces la talente (52%).

Companiile au inițiat sau au în vedere masuri pentru a-și reduce numarul de angajați

Pe de alta parte, companiile au început sau au în vedere masuri pentru a-și reduce numarul de angajați, construind un mix adecvat al competențelor necesare în viitor. Jumatate din respondenți reduc numarul de angajați, 46% reduc sau renunța la bonusurile de recrutare, iar 44% retrag din ofertele de angajare.

Desigur, anumite sectoare sunt mai precaute; de exemplu, industriile bunurilor de larg consum, media sau telecomunicații investesc mai mult în automatizare și reduc personalul, pe când sectorul medical are dificultăți majore de a găsi talente și caută sa-i reangajeze pe cei plecați.

În acest context, directorii de resurse umane întrevad o înclinare, din nou, a balanței în favoarea angajatorilor, după ce fenomenul "marii demisii" a fost o provocare neașteptata pentru piețe ale muncii relativ stabile, implicând presiuni nemăiîntâlnite în istoria recenta asupra pachetelor de recompensare.

Deși liderii de business și de resurse umane devin mai precauți în abordarea recompensării financiare, aceasta

reprezintă în continuare un instrument important pentru companii. Conform studiului, 38% dintre directorii de resurse umane spun că au crescut recent remunerarea angajaților și alți 35% spun că intenționează să o facă.

În paralel însă, se iau măsuri de reducere de personal sau de înghețare a angajărilor, ceea ce înseamnă de fapt că ne așteptăm la continuarea presiunii asupra bugetelor salariale, însă abordarea companiilor va fi mai degrabă una pro-activă și ținută pe acele competențe critice pentru business.

Flexibilitatea rămâne o prioritate

Investițiile care vizează flexibilitatea muncii și posibilitatea reală a angajaților de a alege unde și când lucrează rămân o prioritate, iar 82% dintre directorii de resurse umane lucrează la soluții de extindere a muncii permanente la distanță pentru roluri care permit această abordare (cu 12% mai mult în rândul directorilor de resurse umane, decât în rândul liderilor de business). De altfel, dintre aceștia, 39% au implementat deja munca permanentă la distanță, cu 10 puncte procentuale în plus față de studiul din ianuarie 2022.

Pe de altă parte, companiile urmăresc să crească prezența fizică la locul de muncă, însă se confruntă în principal cu rezistența angajaților, care este determinată și de aspecte logistice. Opțiunile de transport, costurile în creștere, reconfigurarea birourilor în spații mai mici, dar și disponibilitatea resurselor pentru a avea grijă de dependenți sunt principalele provocări menționate pentru întoarcerea la birou.

La pachet cu flexibilitatea muncii, crește și presiunea asupra beneficiilor de bunăstare, în special mintală, 76% dintre directorii de resurse umane respondenți își extind oferta de beneficii din această categorie, față de 64% în studiul de la începutul anului.

Cum se reflectă aceste tendințe pe piața din România?

Conform celui mai recent studiu PwC HR Barometru (septembrie 2022, 123 de companii participante), peste jumătate din companiile respondente (56%) sunt optimiste în ceea ce privește evoluția business-ului în următoarele 6 luni. Doar 20% din companii prognozează reduceri de costuri de resurse umane, jumătate dintre acestea vizând costurile de training și dezvoltare.

În ceea ce privește creșterile salariale, 78% dintre respondenți au afirmat că au ajustat sau vor ajusta creșterile bugetului salarial, cel puțin pentru anumite categorii de angajați. Creșterea salarială medie de anul acesta este de 10%, iar prognoza pentru anul viitor este similară.

Observăm o abordare precaută în ajustarea salariilor cu inflația. Deși majoritatea companiilor au revizuit în sus bugetele salariale, ratele medii nu au acoperit inflația.

Ne așteptăm ca tendințele globale să se reflecte parțial și pe piața muncii din România. Presiunea asupra pieței muncii va continua, ea având la bază un deficit structural de altă natură decât cel din țările dezvoltate. Totuși, pe termen scurt și mediu, ne așteptăm la o reducere ușoară a mobilității angajaților pe fondul incertitudinii economice și reticenței tot mai mari a companiilor de a atrage resurse cu orice preț, având în vedere că ritmul evoluțiilor salariale nu poate fi susținut prin creșteri de productivitate.