UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale 2014-2020

Tendinte pe piata muncii

Piața muncii a trecut prin cea mai mare transformare din ultimele generații, iar ritmul schimbărilor nu va încetini în 2022. Noul COVID și variantele care vor apărea, lupta pentru talente, nivelul inflației care pus deja în umbră majorările salariale, dezvoltările continue din tehnologie și modul în care acestea transformă locurile de muncă, atenția tot mai mare pe care companiile o acordă diversității, echității și incluziunii la job, precum și mediul politic plin de incertitudini. Acestea sunt câteva dintre provocările care modelează în prezent piața muncii.

1. Munca de acasa, hibrida sau remote

Munca hibrida va fi în continuare preferata angajaților. Conform studiului derulat de Adecco în 2021 la nivel global, 53% dintre angajați preferă un model hibrid de lucru. Acest model deschide noi oportunități și granițe, dă șanse egale mai multor angajați, motivează și crește încrederea acestora oferindu-le flexibilitatea și posibilitatea de a-și gestiona timpul și resursele. În cazul telemuncii, companiile se vor focusa, în continuare, pe adaptabilitatea angajaților și pe comunicarea internă, care trebuie sa fie cât mai transparantă și eficientă, ca o nevoie de a substitui distanțarea fizică dintre angajați. De asemenea, și sănătatea emoțională a angajatului va reprezenta și anul acesta o preocupare majoră a organizațiilor, în contextul muncii remote. De cealaltă parte, dacă vorbim despre munca în regim hibrid, printre principalele obiective ale angajatorilor vor rămâne grija mult mai mare față de sănătatea fizica a angajaților care vor merge la birou un anumit număr de zile pe săptămână, precum și găsirea unui mix optim între orele lucrate de acasă și cele lucrate de la birou.

Datorita faptului că mulţi dintre angajaţi s-au obişnuit cu lucrul de acasă, iar o parte dintre companii intenţionează să menţină sistemul de muncă remote sau hibrid indiferent de evoluţia pandemiei, cel mai probabil vom asista la revizuirea şi flexibilizarea timpului şi a programului de lucru.

În contextul accelerării proiectelor de automatizare cel mai probabil vom asista la reconfigurarea unor posturi. Implementarea unor procese automatizate va necesita revizuirea abilităților necesare pentru anumite poziţii sau chiar redefinirea acestora. Vor fi necesare din ce în ce mai mult competenţe în zona IT necesare pentru operarea diverselor aplicaţii şi instrumente de automatizare.

2. Accelerarea procesului de automatizare și digitalizare

Va continua procesul de automatizare şi digitalizare a relaţiei de muncă, atât în privinţa gestionării şi administrării documentelor prevăzute de legislaţia muncii, dar şi a managementului relaţiei cu angajaţii prin continuarea implementării de soft-uri şi aplicaţii care să faciliteze răspunsul din partea departamentelor de resurse umane la solicitările angajaţilor (chatbots, asistenţi virtuali sau aplicaţii prin intermediul cărora angajaţii îşi pot genera singuri o serie de documente care să ateste calitatea de angajat). Totodată, şi în sfera proceselor de recrutare şi evaluare a candidaţilor se vor accentua tendinţele de digitalizare prin implementarea de noi instrumente destinate automatizării diverselor etape ale acestora.

Automatizarea și InteligențaArtificială (AI) impactează tot mai multe procese și fluxuri operaționale, indiferent de domeniul de activitate. Liniile de producție automatizate cu ajutorul roboților industriali, casele de marcat de tip self-service sau asistenții virtuali care iau locul operatorilor umani sunt doar câteva exemple. Dacă ne referim strict la aceste situații, o consecință a integrării acestor mijloace pe termen mediu va fi reprezentată de dispariția unor joburi precum cele de casier sau operator call-center. Pe de altă parte însă, odată cu automatizarea diverselor procese de rutină, rolul interacțiunii umane va deveni, în multe domenii, din ce în ce mai important, iar abilitățile de tip soft și competentele digitale vor fi la mare căutare.

3. Companiile vor investi mai mult în formarea angajaților

Asistam în continuare la o piață a muncii dinamică, alimentată de creșterea cererii forței de muncă. Ca un efect al pandemiei ce s-a facut simțită în toate sectoarele și domeniile de activitate, companiile vor prelua din ce în ce mai mult rolul de formator al candidaților, investind în programe de formare și dezvoltare a angajatilor, completând parțial competențele pe care aceștia ar fi trebuit să le dobândească în sistemul de educație.

4. Mai multe programe creative de retenție și engagement

Această tendinţă va fi accentuată pe fondul modificării percepţiei angajaţilor asupra locului de muncă, acesta nemaifiind perceput doar ca o sursă de venit, ci ca parte din viaţa angajatului. Prin urmare, recompensele sau pachetele de beneficii nu vor mai fi singurele instrumente de retenţie a angajaţilor, ci va fi nevoie să fie luate în considerare o serie de alte variabile precum mediul de lucru, nevoile individuale ale angajaţilor, aşteptările acestora în legătură cu locul de muncă, nevoile de dezvoltare şi echilibrul viata personala – viata profesionala (work-life balance).

5. O nouă piață pentru produsele de stimulare a implicării angajaților

Se poate vorbi în anul 2022 despre crearea unei piețe noi pentru produse de stimulare a implicării angajaților (engagement-ului) la distanță și de măsurare a performanțelor angajaților care lucrează de acasă.

6. Fluctuații mai mari de personal

Aceasta tendință este strâns legată de un alt fenomen cu care ne confruntăm în prezent și de care ne-am mai lovit și înainte de pandemie - deficitul de personal. Încă din ultimul trimestru al anului 2021, după o perioadă în care fluctuația de personal a fost încetinită pe fondul instabilității economice, angajații au început să devină mult mai activi pe piața muncii și dornici de a face o schimbare profesională. Acestă dorință de schimbare fie exista înainte de pandemie, dar din cauza situatiei sanitare nu a putut fi manifestată, fie a venit odată cu lucrul în regim remote sau hibrid, când angajații au devenit mult mai deschiși în a accepta interviuri. Modul de lucru hibrid devine tot mai mult o normalitate, fiind preferat de majoritatea candidaților si angajaților. Vom asista la o fluctuație de personal ridicată care va fi intensificată de ușurința cu care candidații pot să facă o schimbare de carieră, încurajată tocmai de acest mod de lucru hibrid.

7. Salariul cu plata la cerere (Salary on demand)

Isi va face simtita prezenta si pe piata muncii din Romania o tendinta globala, si anume salary on demand. Lipsa fortei de munca a determinat angajatorii sa apeleze la masuri din ce in ce mai creative, menite sa atraga personal. Astfel, a luat amploare acest fenomen, care permite angajatilor sa-si acceseze oricand salariul pentru zilele deja lucrate, fara sa mai fie nevoiti sa astepte ziua de salariu. Aceasta tendinta nou aparuta pe piata muncii prezinta avantaje clare, precum flexibilitate in gestionarea finantelor si mai putine griji privind cheltuielile neprevazute. Probabil ca tot mai multe companii vor fi dispuse sa abordeze acest sistem de plata a salariului, ca o metoda de retentia a angajatilor in companie sau deopotriva pentru a atrage noi talente.

8. Crește salariul sau scade săptămâna de lucru

Creșterile salariale au fost eclipsate de inflație si in acest context angajatorii vor cauta soluții pentru a se menține competitivi pe piața muncii și să își diversifice paleta de beneficii.

9. Echilibrul viata personala – viata profesionala

Angajații preferă să aibă flexibilitate, mai ales în ceea ce privește zilele și orele lucrate, adică modul în care își gestionează timpul petrecut la job, iar acum reușesc

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020
Axa prioritară 6: Educație și competențe
Titlul proiectului: Învățăm mereu! - Dezvoltarea competențelor angajaților prin cursuri corelate cu nevoile pieței muncii
Cod proiect: POCU/726/6/12/136296

să o facă mult mai bine, deoarece au căpătat experiență. Productivitatea angajaților a crescut și o să crească în continuare în 2022, pentru că aptitudinile/competentele digitale au fost dezvoltate foarte mult în ultimii ani, iar abilitatea de a colabora virtual și de a fi aproape de la distanță a devenit ca o a doua natură. În ultima vreme, observăm îmbunătățiri și în ceea ce privește menținerea echilibrului între viața personală și muncă, direcție care trebuie menținută și respectiv îmbunătățită în 2022. În 2022, angajații vor evalua și reevalua, mult mai atent ca până acum, ce înseamnă munca pentru ei. Stabilitatea, siguranța, cultura organizațională, bunastarea (wellbeing-ul), flexibilitatea, autonomia și dezvoltarea ulterioară devin din ce în ce mai importante.

10. Diversitate si incluziune

Piata muncii într-un astfel de model de lucru hibrid are ocazia sa demonstreze ca politica de diversity & inclusion nu este doar un statement prezent in Regulamentul de ordine interioara ci este un comportament asumat si promovat de intreaga organizatie. Angajatii maturi, cei care au experimentat deja mai multe job-uri, atunci cand isi aleg un angajator, sunt mult mai sensibili la raportul “timpul si knowledge-ul meu” versus “valoarea mea pentru companie”.

11. Creștea numărului angajaților străini

Lipsa de forță de muncă este evidentă și în România la fel ca deschiderea către "importul" de muncitori.

12. Bunastarea (Wellbeing)

Prioritatea în 2022 va fi acomodarea la un mod de lucru hibrid și la wellbeing-ul salariatilor. Din această perspectivă, companiile vor fi forțate să își schimbe modul în care gestionează activitățile core business pentru a răspunde atât nevoilor clienților, cât și nevoilor proprilor angajați. Bunăstarea, sănătatea mintală, împlinirea și fericirea la muncă sunt direcții evidențiate și de Studiul Adecco, iar conform statisticilor 4 din 10 angajați declară că au suferit de burnout; burnoutul este și va rămâne una din grijile principale ale leaderilor. Soluția pentru 2022 este similară cu acțiunile de până acum: implicarea în cât mai multe acțiuni de wellbeing, suport, coaching, mentoring etc.

Intocmit de

Expert informare si constientizare S

Toth Tiberiu Dorin