



Proiect co-finantat din Programul Operational Capital Uman 2014-2020

Titlul proiectului: Unii reactioneaza. Liderii anticipeaza!

Cod: MySMIS 117362

Tendinta in piata fortei de munca: angajatii cu multa experienta isi doresc o reorientare in cariera

Piata fortei de munca este extrem de dinamica. Schimbarile provocate de noile generatii de angajati care intra in campul muncii, progresele tehnologice care au inceput sa elimine treptat locurile de munca, joburile care necesita recalificari profesionale, digitalizarea proceselor de resurse umane, toate acestea modeleaza piata fortei de munca si vin cu o multime de provocari atat pentru angajati cat si angajatori.

Atunci cand intrebi managerii de companii despre provocarile din piata muncii, toti vor da acelasi raspuns: deficitul de forta de munca si deficitul de talente.

Angajatorii romani investesc in cautarea si implementarea celor mai bune solutii pentru pregatirea, atragerea si retinerea talentelor, insa e nevoie ca si Guvernul sa trateze cu mai multa seriozitate problema deficitului de talente, in conditiile in care sistemul de invatamant nu reuseste sa pregateasca tineri cu abilitati si competente necesare pentru cererea in crestere pentru forta de munca din partea companiilor.

Nu doar gasirea, dar si retentia personalului este, in sine, o provocare pentru angajatori. Din acest motiv, angajatorii au inceput sa implementeze si alte procese de HR fata de cele obisnuite, cum sunt fisele de post, fisele de evaluare a performantei.

Managerii incep sa se orienteze catre a evalua satisfactia angajatilor, sa vada cum se simt la locul de munca, sa ia pulsul organizatiei, sa aiba discutii individuale periodice cu angajatii pentru a vedea ce pot imbunatati, pentru ca doar asa isi pot dezvolta business-ul. In caz contrar, talentele vor pleca la companii care implementeaza deja astfel de procese.

Managementul resurselor umane nu mai este un lux, ci devine, mai ales pentru companiile care isi doresc sa depaseasc nivelul de Start-up, o necesitate.

Sistemul de management al resurselor umane este un instrument de management strategic care permite acoperirea distanțelor între ceea ce suntem și ceea ce vrem să fim, (filosofia de management) și între unde suntem și unde vrem să fim (planul strategic).

O alta provocare in piata fortei de munca este gasirea muncitorilor din productie, cei care aduc direct venitul pentru organizatie.

Provocari sunt si din partea tinerilor din generatia Millennials, care vin cu solicitari care nu sunt in concordanta cu ceea ce angajatorii pot sa ofere.



Nici antreprenorilor cu business-uri noi în piața nu le este ușor în procesul de recrutare, din contra, aceștia se lovesc de reticența specialiștilor de a lucra în firme aflate la început de drum.

Angajații cu multă experiență își doresc o reorientare în carieră

O tendință interesantă în piața muncii, identificată de specialiștii în recrutare, vizează angajații cu ani buni de experiență în muncă.

Persoanele cu multă experiență, specialiștii, încep să își dorească o reorientare în carieră. Întalnim asta foarte des pe zona de vânzări, business development, unde de la clienți, pe de o parte, avem cerințe de persoane cu experiență, care să le dezvolte business-ul, pe de altă parte, persoanele cu foarte multă experiență vor o reorientare, să își găsească pasiunea, să facă ceea ce le place, nu neapărat ceva ce au fost nevoite să facă.

Schimbarea rolurilor în echipă

Angajatorii români au devenit receptivi la cerințele tinerilor din generațiile Y și Z care se află în câmpul muncii. Și nu doar receptivi, dar și creativi. Pentru ca recrutorii se străduiesc (și reușesc) să găsească cele mai bune soluții pentru a îndeplini cerințele tinerilor angajați și pentru a le asigura cele mai bune condiții de muncă.

Dacă tinerii simt că pot să crească, iar angajatorul prezintă acest lucru sub forma unui plan de carieră, jobul oferit are deja o altă atractivitate. E necesar să li se prezinte niște obiective pe care va trebui să le atingă. Mai mult, contează partea de integrare în companie imediat după ce vor începe noul job. Va avea cineva grijă de ei? Li se vor face traininguri? În plus, pe lângă partea salariale, contează beneficiile care li se acordă.

O metodă de lucru inedită, care funcționează deja în străinătate, a început să fie implementată și în România, deocamdată doar de către companiile IT. Tendința la nivel internațional este de a face schimb de roluri în echipă, de a dobândi mai multe competențe și periodic să îți schimbi atribuțiile și responsabilitățile, chiar dacă faci parte din același departament. Totul e ca angajații să fie motivați să rămână în companie, să învețe lucruri noi, să ofere la randul lor instruire.

Inovație în HR

HR-ul nu este doar despre a aduce oameni talentați și creativi într-o organizație. HR-ul este și despre abordări originale și inovatoare care pot schimba/influența comportamente.

Principalele scopuri vizate de Sistemul de management al resurselor umane sunt:

- Întărirea filosofiei manageriale și contribuția la concretizarea planurilor noastre de operații.
- Stimularea dezvoltării personale.



- Îmbunătățirea comunicării.
- Dezvoltarea leadershipului.
- Promovarea muncii în echipă.
- Facilitarea întocmirii planurilor de înlocuire.
- Ameliorarea eficienței organizației și a performanței ei globale.

O problema prezenta in multe firme este lipsa de abilitati de leadership pentru middle level management. Cel mai des, cei care ocupa pozitia de sef de departament sunt persoane cu multa experienta intr-o companie, care au ajuns in acest rol fara a dobandi competente de leadership. Atunci exista o problema de gestionare si coordonare a oamenilor din subordine, iar top managementul a dorit imbunatatirea acestor abilitati.

O solutie ar fi pregatirea profesionala, perfectionarea prin cursuri de specialitate.

Provocari in HR in 2019

Cele mai mari provocari in domeniul resurselor urmane in anul viitor sunt legate de lipsa fortei de munca. Cererea de candidati pe piata fortei de munca va fi tot mai mare, insa numarul lor va fi tot mai mic, spun expertii in HR. La asta se adauga nevoia recrutorilor de a gasi noi solutii pentru a recruta candidati.

In plus, construirea unui brand de angajator pentru a atrage si a retine angajatii este tot mai necesar.

Brandul se construiesc prin definirea unei culturi organizationale, prin cresterea satisfactiei angajtilor, prin stabilirea unei misiuni, valori care sa fie cu adevarat implementate.

Sursa: /www.wall-street.ro