Talente și provocări

Vectori viitori ai muncii

CORINA GONTEANU
Director marketing și comunicare
ManpowerGroup România

ManpowerGroup™

Despre ManpowerGroup

Leaderul în soluții globale privind forța de muncă

ManpowerGroup®

Experți în forța de muncă

- Recrutare și selecție
- Evaluare
- Formare și dezvoltare
- Management

ManpowerGroup® Solutions	Soluții de externalizare bazate pe rezultat
Experis® ManpowerGroup	Recrutare și selecție de talente specializate și profesioniști și soluții de proiect
Manpower®	Soluții de recrutare și gestiune a forței de muncă temporare și permanente
Right Management® ManpowerGroup	Managementul carierei și al talentelor

80
ȚĂRI

2,900+
PUNCTE DE PREZENȚĂ

3,4Mil.
PLASĂRI ANUALE

11Mil.
OAMENI FORMAȚI

Noua lume a muncii

Piața forței de muncă este defectă și trebuie reconfigurată. Pe măsură ce se desprind piesele vechiului sistem, **se naște o nouă lume a muncii, de secol XXI**.

Cum ne adaptăm la lumea schimbătoare a muncii?

Tendințe la nivel de angajator

- Platforme de tranzacționare / derulare a muncii
- Consumul de muncă și talente
- Redefinirea posturilor

Vectori ai angajării

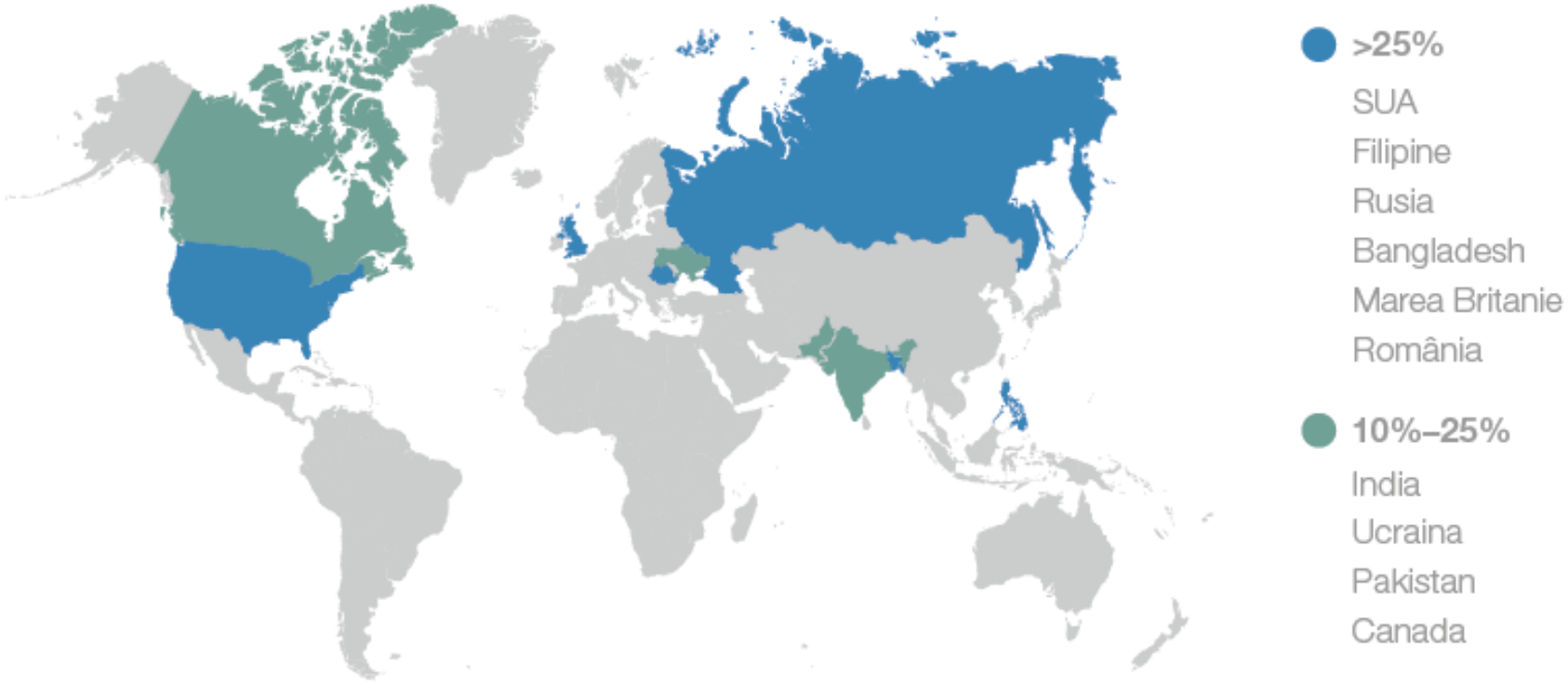
- Accesul liber la locuri de muncă și oportunități de dezvoltare
- Angajabilitate (Employability)
- Mobilitatea și portabilitatea competențelor și abilităților
- Productivitate vs. potențial

Tensiuni ce se intensifică

Impact Individual

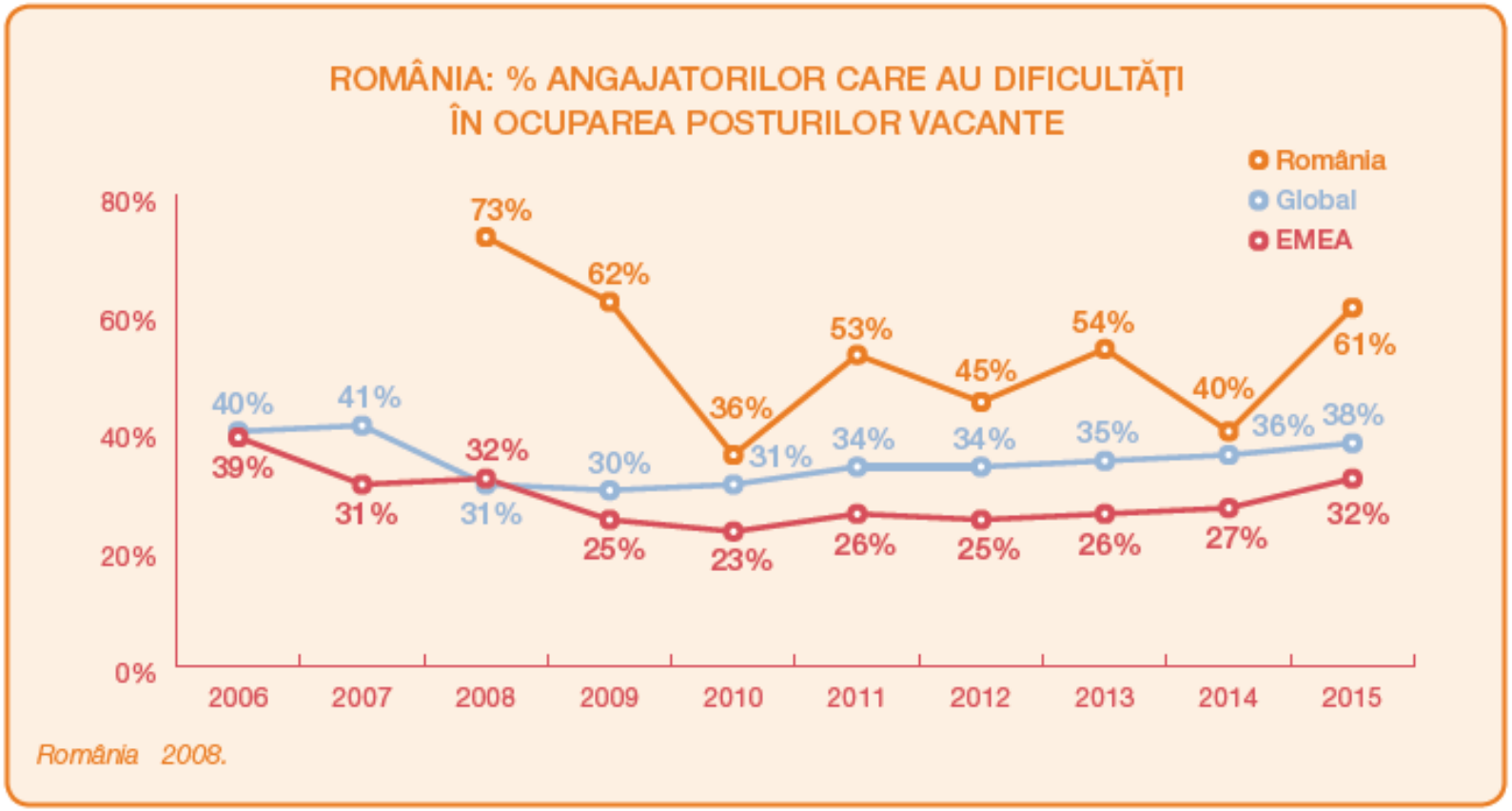
- Flexibilitate vs. siguranță
- Responsabilitate crescută privind cariera
- Bifurcarea forței de muncă
- Stagnare a salariilor și instabilitate a veniturilor

Impactul platformelor: de unde se cumpără muncă?



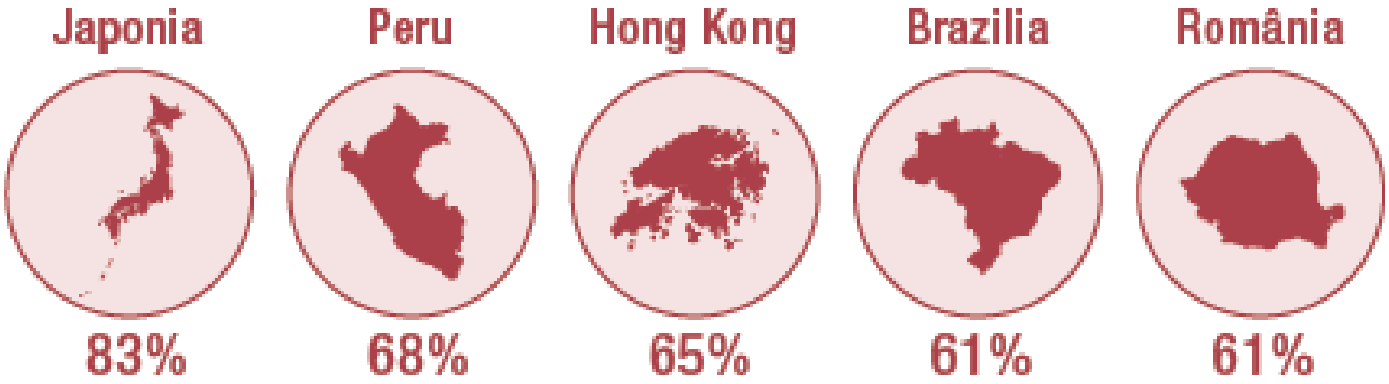
Elance/ODesk - Global Online Work Report, 2014

Deficitul generează o competiție globală pentru talente



ȚĂRILE CARE ÎNTÂMPINĂ CELE MAI MARI DIFICULTĂȚI ÎN 2015

JAPONIA, PERU ȘI BRAZILIA erau și în 2014 în top 5 țări unde angajatorii raportau dificultăți în ocuparea posturilor vacante.



PRINCIPALELE 5 CAUZE ALE DIFICULTĂȚILOR DE OCUPARE A POSTURILOR

35% Candidați insuficienți/ inexistenți

34% Lipsa competențelor profesionale specifice rolului

22% Lipsa de experiență

17% Lipsa abilităților interpersonale și de relaționare

13% Așteptări financiare mai mari decât oferta

48% Lipsa competențelor profesionale specifice rolului

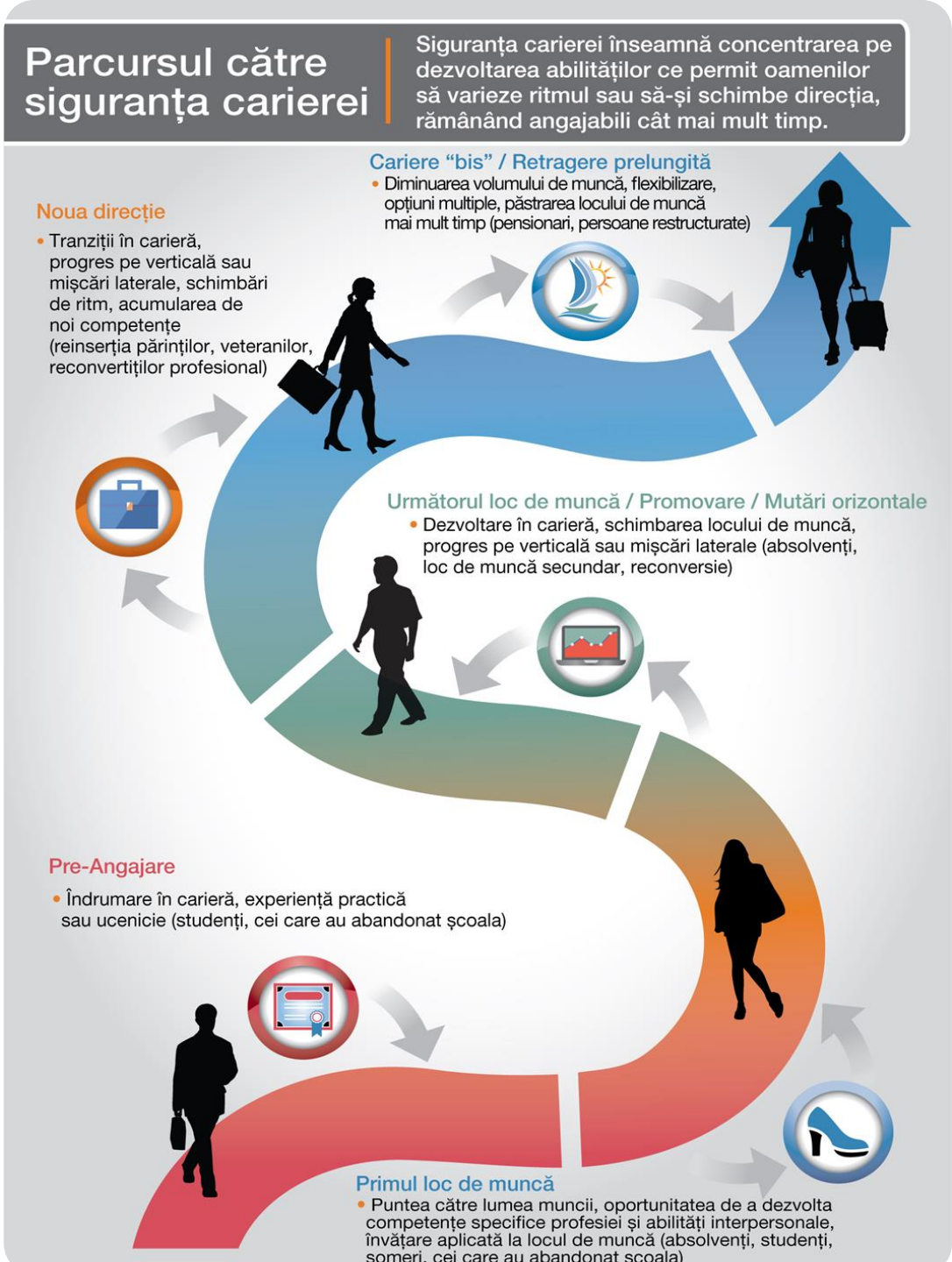
37% Candidați insuficienți/ inexistenți

17% Așteptări financiare mai mari decât oferta

15% Lipsa de experiență

14% Lipsa abilităților interpersonale și de relaționare

Siguranța carierei înlocuiește locul de muncă sigur.

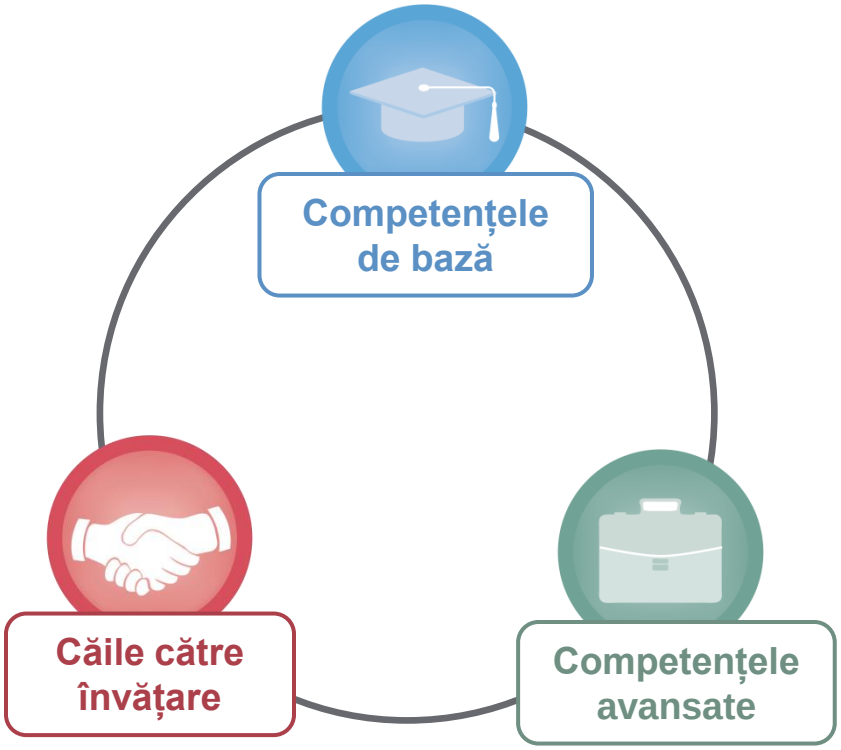


Provocările cheie

- Alinierea ofertei de forță de muncă la cererea actuală
- Sprijinirea oamenilor și a companiilor în adaptarea la schimbare
- Construirea și sustenabilitatea competențelor și abilităților pentru viitor

Cum răspundem?

Strategie #1: Dezvoltând pepiniera de talente



Considerații

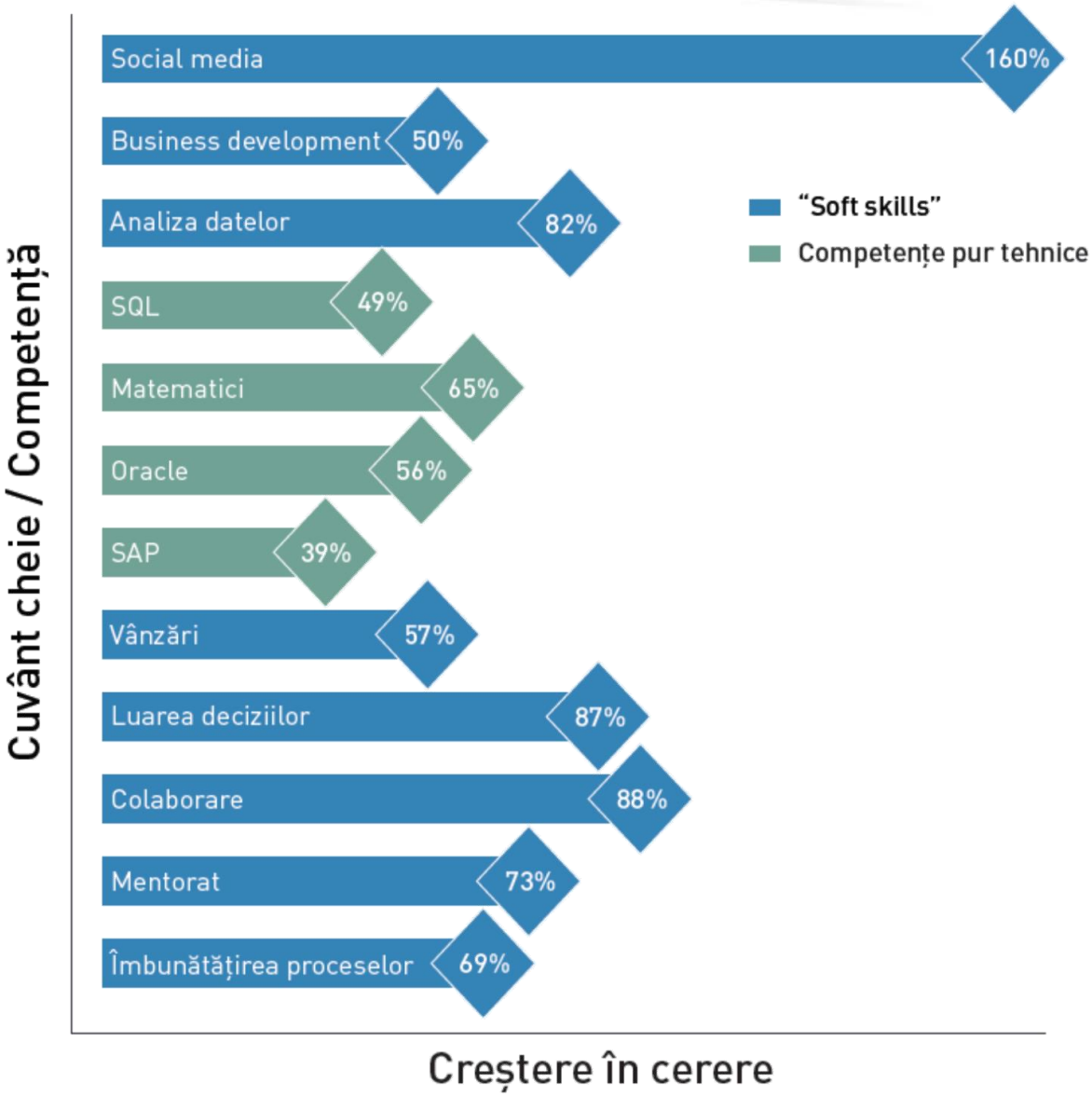
Cum aflăm informații despre piața forței de muncă (surse și formă)?

Cum asigurăm fluxul de informații dintre piață și mediul instituțional (educație, politici, protecție)?

Cum asigurăm calitatea și relevanța formării?

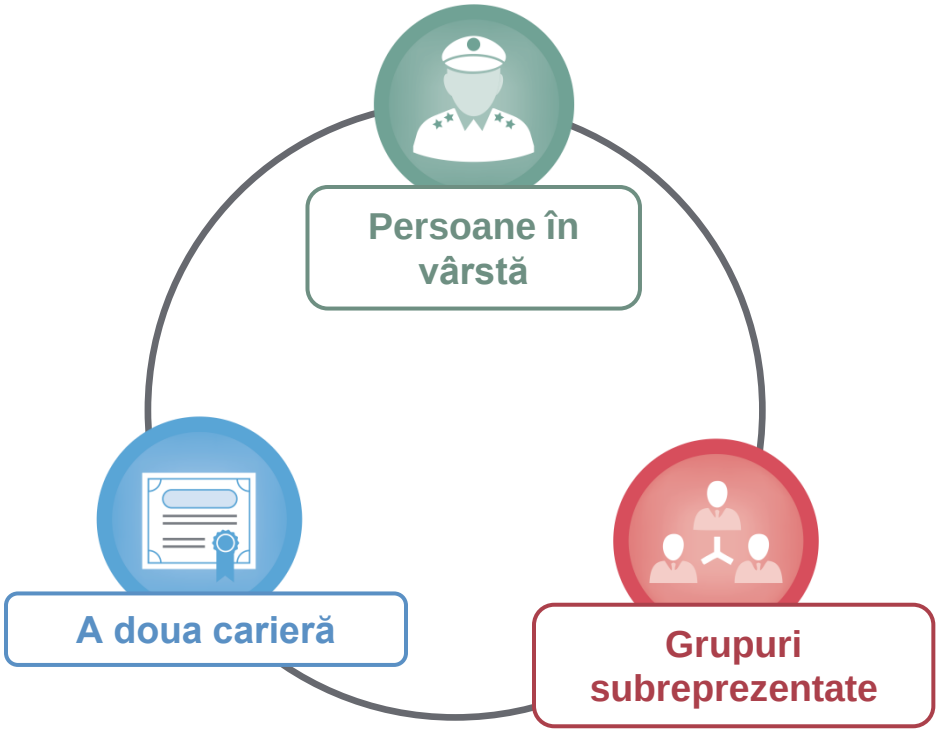
Cum integrăm formele alternative de formare / educație?

Cum recunoaștem competențele dobândite pe căi non-tradiționale?



Cum integrăm competențele tehnice și abilitățile personale și interpersonale ?

Strategia #2: Găsind noi surse de talente



Considerații

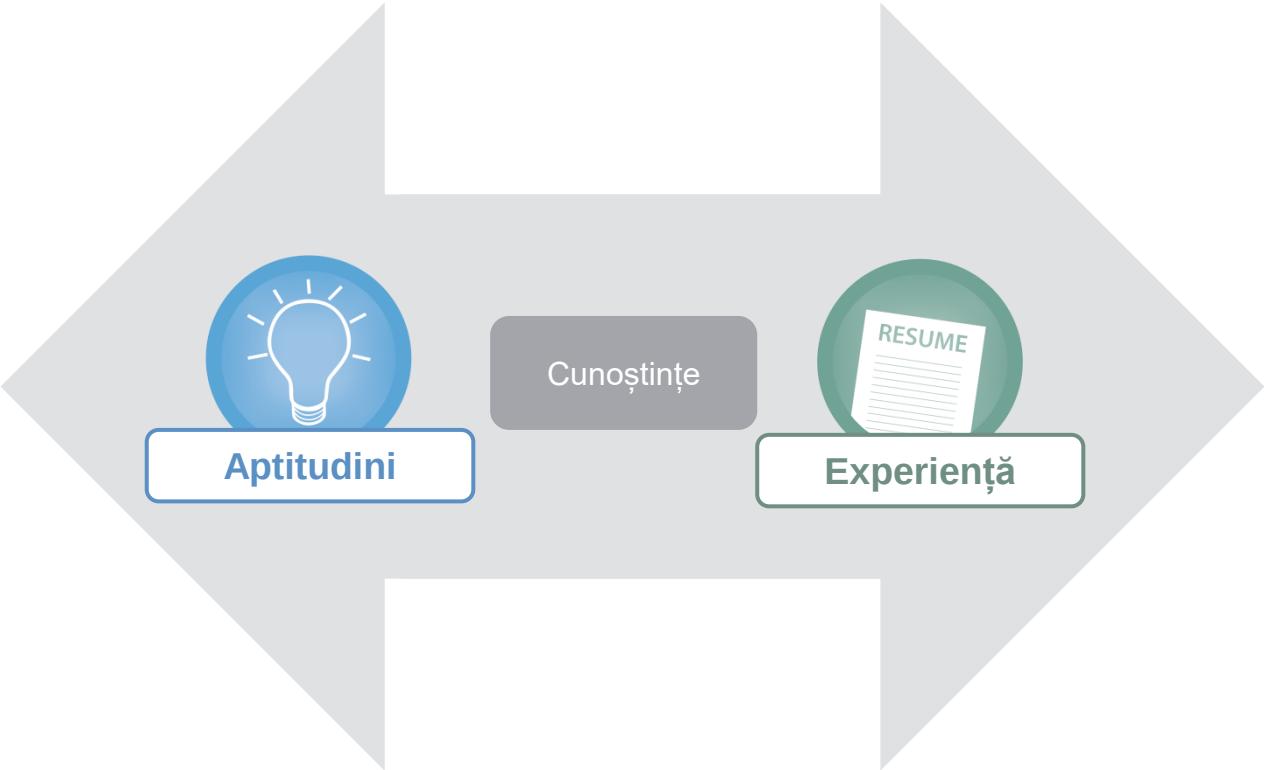
Cum mapăm competențele transferabile și cum le recunoaștem?

Cum asigurăm și gestionăm accesul la a doua șansă, pentru diferite grupe de vârstă?

Cum captăm în educație practicienii fără calificări formale de pedagogi?

Cum promovăm și susținem ideea de „angajabilitate”?

Strategia #3: Aliniindu-ne în înțelegerea a ce trebuie găsit vs. ce trebuie construit



Strategia #4: Gestionând eco-sistemul talentelor

VĂ MULȚUMESC!

ManpowerGroup™