

2017



Bilans Kapitału Ludzkiego

Bilans Kapitału Ludzkiego i Sektorowy Bilans Kapitału Ludzkiego - Zapowiedź pierwszego badania kompetencji w sektorze finansowym

dr Barbara Worek
dr Marcin Kocór
dr Karolina Dukała
Dorota Pawluś

Warszawa
20 czerwca 2017



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Bilans Kapitału Ludzkiego

Plan prezentacji

- Bilans Kapitału Ludzkiego: charakterystyka badania
- I edycja Bilansu Kapitału Ludzkiego: wybrane informacje na temat zapotrzebowania na kompetencje w sektorze finansowym
- Sektorowy Bilans Kapitału Ludzkiego: planowane badania
 - Cele i pytania badawcze
 - Zarys postępowania badawczego
 - Harmonogram
 - Oczekiwane korzyści z realizacji badań



Bilans Kapitału Ludzkiego

BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO



Bilans Kapitału Ludzkiego

Bilans kapitału ludzkiego

I fala projektu Bilans Kapitału Ludzkiego została zrealizowana w latach 2010-2014 i obejmowała:

- badanie ludności – 85 000 wywiadów w 5 edycjach
- badanie pracodawców – 80 000 wywiadów w 5 edycjach
- analiza ofert pracy – 100 000 ofert w 5 edycjach
- badanie firm instytucji szkoleniowych – 22 500 wywiadów w 5 edycjach
- badanie uczniów i studentów – po 64 000 wywiadów w 1 i 4 edycji badań



Bilans Kapitału Ludzkiego

Bilans kapitału ludzkiego

- Głównym celem projektu było **zidentyfikowanie potrzeb zatrudnieniowych i kompetencyjnych polskich pracodawców** a poprzez porównanie z dostępnymi oraz potencjalnymi zasobami **wskazanie obszarów luk i niedopasowania na rynku pracy**.
- Innymi celami badań były:
 - analiza aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków
 - określenie strategii inwestycji w kadry pracodawców
 - diagnoza stanu sektora szkoleniowo-rozwojowego
 - analiza czynników wpływających na aktywność zawodową Polaków



BKL 2016-2023: Plan badań

2017



Badania
przekrojowe

Pracodawcy
3500

Ludność
4000

Sektor
rozwojowy
1000

2018



Panel

Pracodawcy
1000 (panel)

Ludność
1500 - panel

2019



Badania
przekrojowe

Pracodawcy
2500
1000 (panel)

Ludność
2500
1500 (panel)

Sektor
rozwojowy
1000 (panel)

2020



Panel

Pracodawcy
1000 (panel)

Ludność
1500 (panel)

2021



Badania
przekrojowe

Pracodawcy
2500
1000 (panel)

Ludność
2900
1500 (panel)

Sektor
rozwojowy
1000 (panel)

2022



Panel

Pracodawcy
1000 (panel)

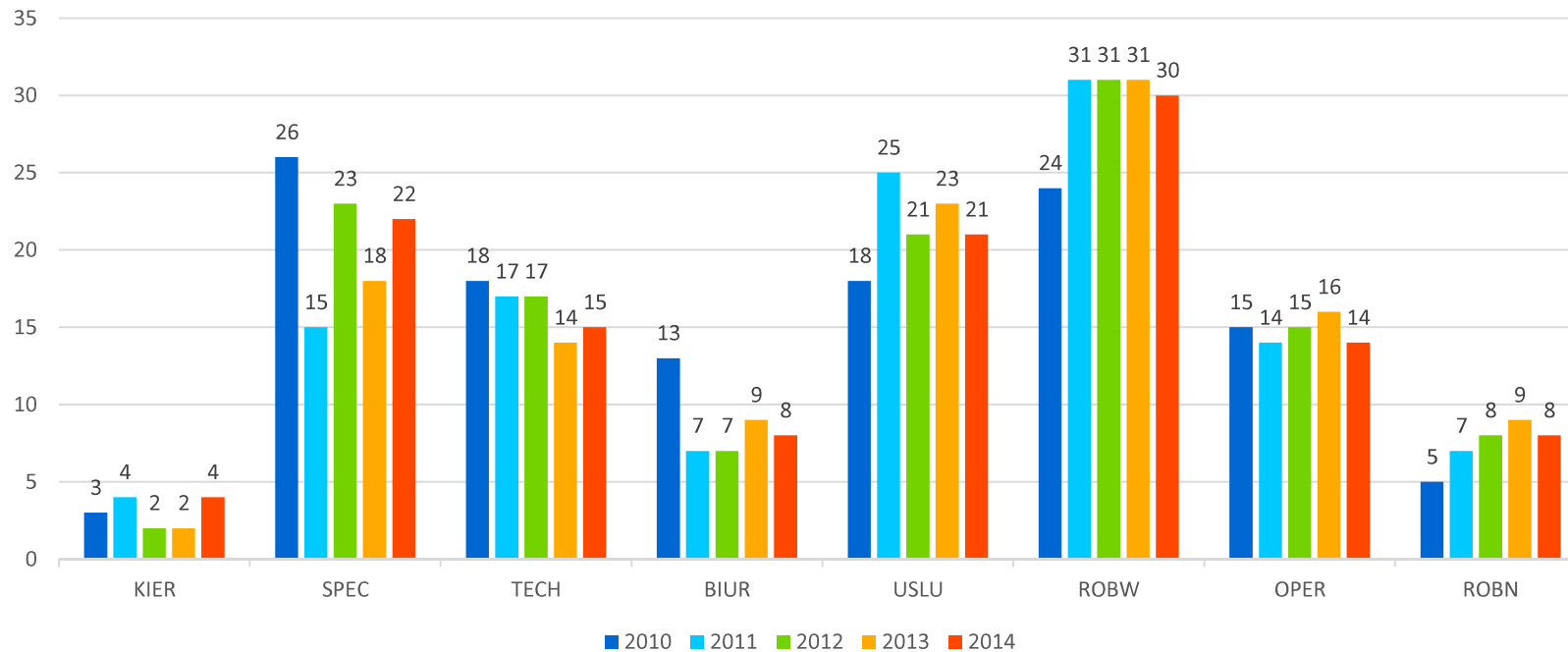
Ludność
1500 - panel



WYNIKI BKL: POSZUKIWANIE PRACOWNIKÓW



Struktura zapotrzebowania – polski rynek pracy



Odsetki osób poszukiwanych na określone stanowiska przez pracodawców szukających osób do pracy

- Najczęściej poszukiwano pracowników należących do trzech poniższych kategorii zawodowych:
 - **robotnicy oraz operatorzy i monterzy** (40-47% popytu)
 - **specjaliści** (18-26% popytu + personel średniego szczebla → 40%)
 - **sprzedawcy i pracownicy usług** (18-25% popytu)



Struktura zapotrzebowania – sektor finansowy

- Najczęściej poszukiwani pracownicy w sektorze finansów i ubezpieczeń:

524902 Doradca klienta	22%
332101 Agent ubezpieczeniowy	15%
331301 Księgowy	8%
241202 Doradca finansowy	6%
523002 Kasjer handlowy	6%
332203 Przedstawiciel handlowy	6%
331201 Pracownik (doradca) do spraw kredytów	5%
4110 Pracownicy obsługi biurowej	5%
524404 Telemarketer	4%
422201 Pracownik centrum obsługi telefonicznej	4%
5244 Sprzedawcy w centrach sprzedaży telefonicznej/internetowej	3%
522303 Sprzedawca w branży przemysłowej	3%
42 Pracownicy obsługi klienta	3%
243305 Specjalista do spraw sprzedaży	2%
421104 Kasjer walutowy	2%

Dane łączne z lat 2010-2014. Zawody poszukiwane przez przynajmniej 6 pracodawców z sektora.



Trudności rekrutacyjne pracodawców (ogółem)

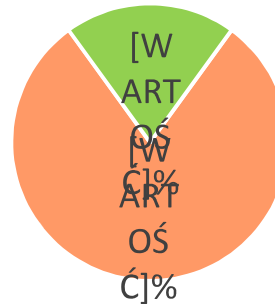
Pracodawcy szukający pracowników



■ szukają ■ nie szukają

- 2013 (wiosna): 14%
- 2012 (wiosna): 17%
- 2011 (wiosna): 17%
- 2010 (jesień): 16%

Pracodawcy mający trudności rekrutacyjne



■ trudności rekrutacyjne
■ brak trudności

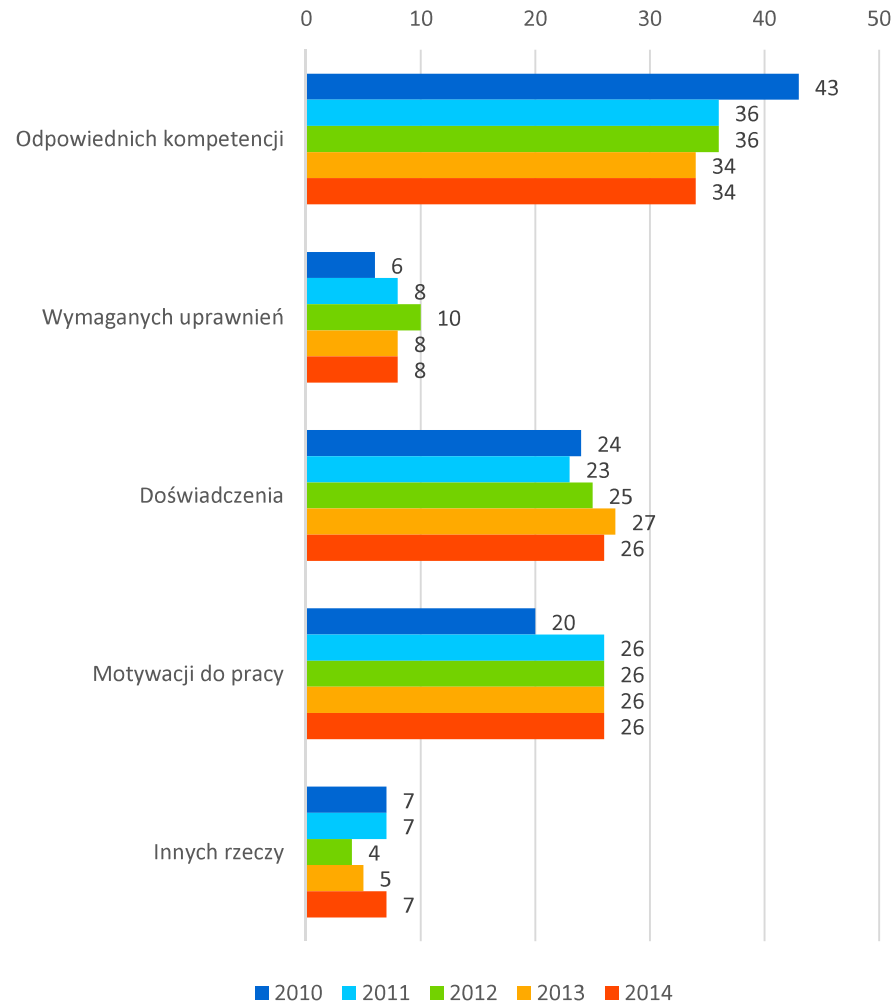
- 2013 (wiosna): 78%
- 2012 (wiosna): 76%
- 2011 (wiosna): 75%
- 2010 (jesień): 75%

Główne powody trudności

- nie spełnione oczekiwania stawiane kandydatom (81%)
- brak kandydatów w poszukiwanym zawodzie (11%)
- oferowane warunki nie odpowiadały kandydatom (9%)



Powody problemów rekrutacyjnych pracodawców



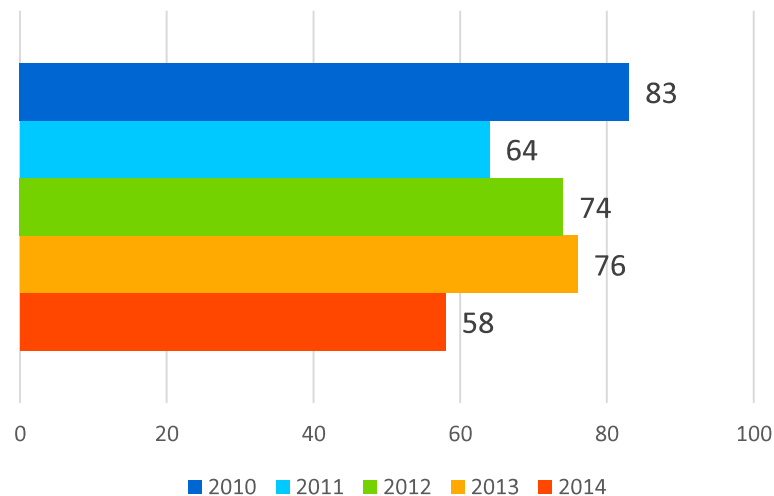
- Wśród pracodawców szukających osób do pracy i mających problem ze znalezieniem odpowiednich osób i jednocześnie wskazujących na braki u kandydatów wymieniano najczęściej:
 - braki kompetencyjne;
 - brak niezbędnego doświadczenia;
 - brak chęci do pracy.

Czego brakowało kandydatom nie spełniającym wymagań pracodawców, którzy doświadczali problemów rekrutacyjnych w latach 2010-2014.



Trudności rekrutacyjne w sektorze finansowym

- Pracodawcy z sektora finansów i ubezpieczeń rzadziej doświadczali trudności rekrutacyjnych



Odsetek pracodawców z sektora finansów i ubezpieczeń, którzy doświadczali problemów rekrutacyjnych w latach 2010-2014.

- Ich głównymi powodami były:
 - braki kompetencyjne (33%)
 - brak motywacji do pracy (32%)
 - brak odpowiedniego doświadczenia (17%)
 - brak odpowiednich uprawnień (7%)



Trudności rekrutacyjne w sektorze finansowym

- Problemy rekrutacyjne sektora finansów i ubezpieczeń dotyczyły najczęściej poniższych stanowisk:

332101 Agent ubezpieczeniowy	19%
524902 Doradca klienta	16%
4110 Pracownicy obsługi biurowej	9%
331301 Księgowy	8%
241202 Doradca finansowy	8%
524404 Telemarketer	6%
522301 Sprzedawca	5%
332203 Przedstawiciel handlowy	4%
331201 Pracownik (doradca) do spraw kredytów	3%
243305 Specjalista do spraw sprzedaży	2%
42 Pracownicy obsługi klienta	2%
261904 Komornik sądowy, windykator	2%

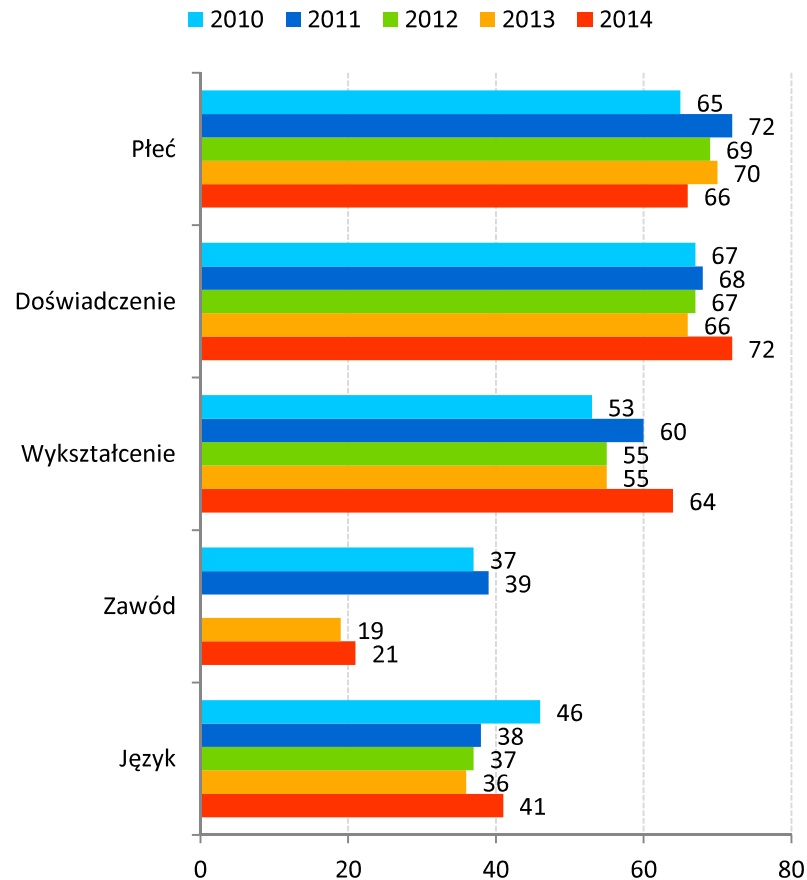
Dane łączne z lat 2010-2014. Zawody uznane za najtrudniejsze do zrekrutowania a wskazywane przez przynajmniej 6 pracodawców z sektora.



WYNIKI BKL: WYMAGANIA KOMPETENCYJNE



Ogólne wymagania wobec kandydatów



Odsetki osób poszukiwanych na określone stanowiska przez pracodawców szukających osób do pracy

- Spośród ogólnych wymagań dla pracodawców najbardziej liczyło się u kandydata:
 - doświadczenie (wymagano przeciętnie prawie 2 lat, a w przypadku zawodów kierowniczych 3 lat)
 - płeć (w zawodach fizycznych – preferowano mężczyzn, wśród umysłowych płeć była raczej obojętna)
 - wykształcenie (im bardziej specjalistyczny zawód tym wymagano wyższego wykształcenia)