

Revoluția competențelor și viitorul muncii

Corina Gonteanu

Director strategic de marketing pentru Europa
ManpowerGroup



ManpowerGroup™

Aproape 70 de ani de expertiză în soluții privind forța de muncă



Cei mai de încredere în domeniu



Branduri puternice în România



ManpowerGroup®



ManpowerGroup®
Solutions



Experis®
ManpowerGroup

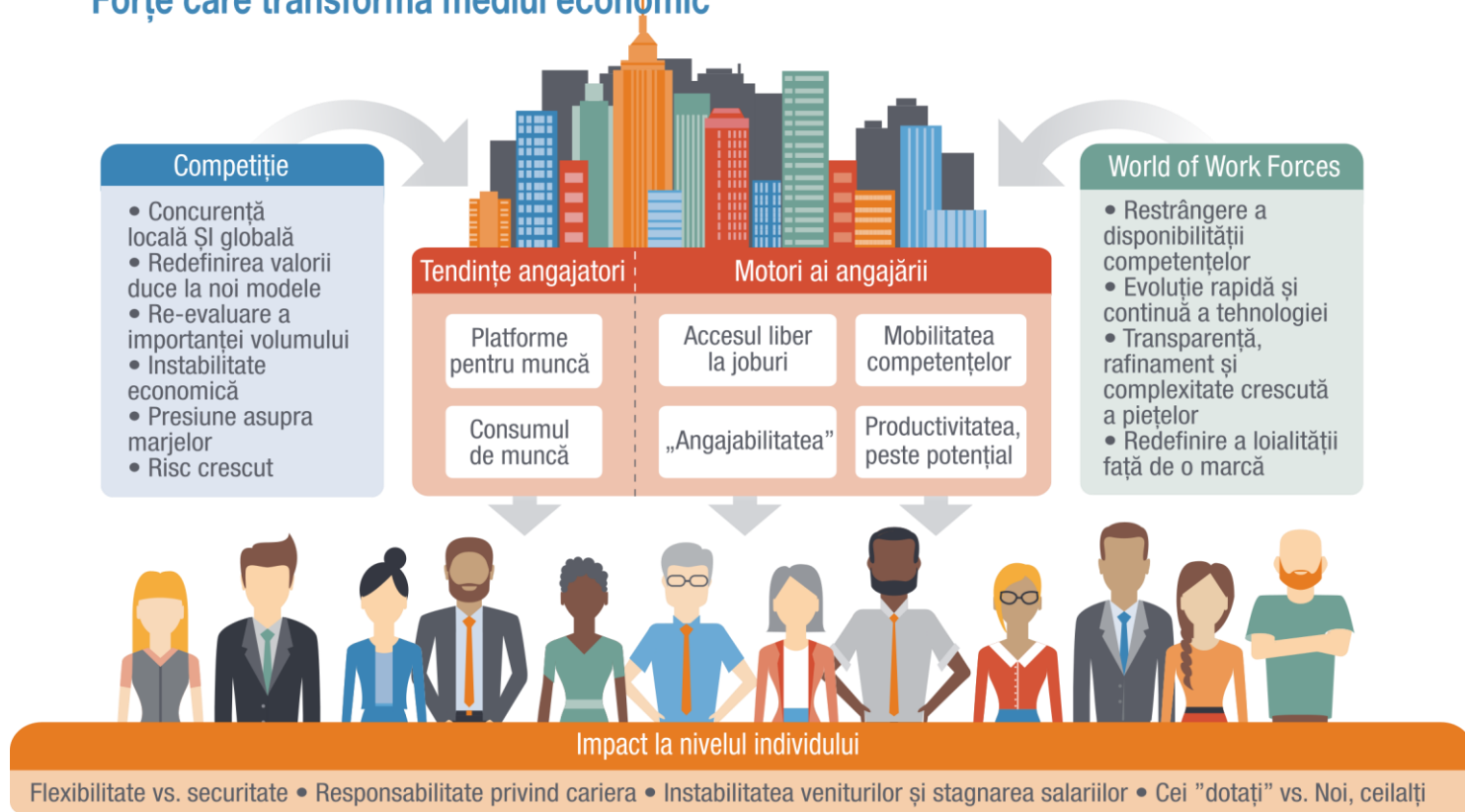


Manpower®



Proservia™
ManpowerGroup

Forțe care transformă mediul economic



Viitorul muncii: Human Age 2.0

Revoluția tehnologică

Impactul digitalizării asupra oamenilor și competențelor

Creștere a rafinamentului clienților

Balanța se înclină de cealaltă parte

Libertate de alegere sporită

De la „job pe viață” la „carieră pentru mine”

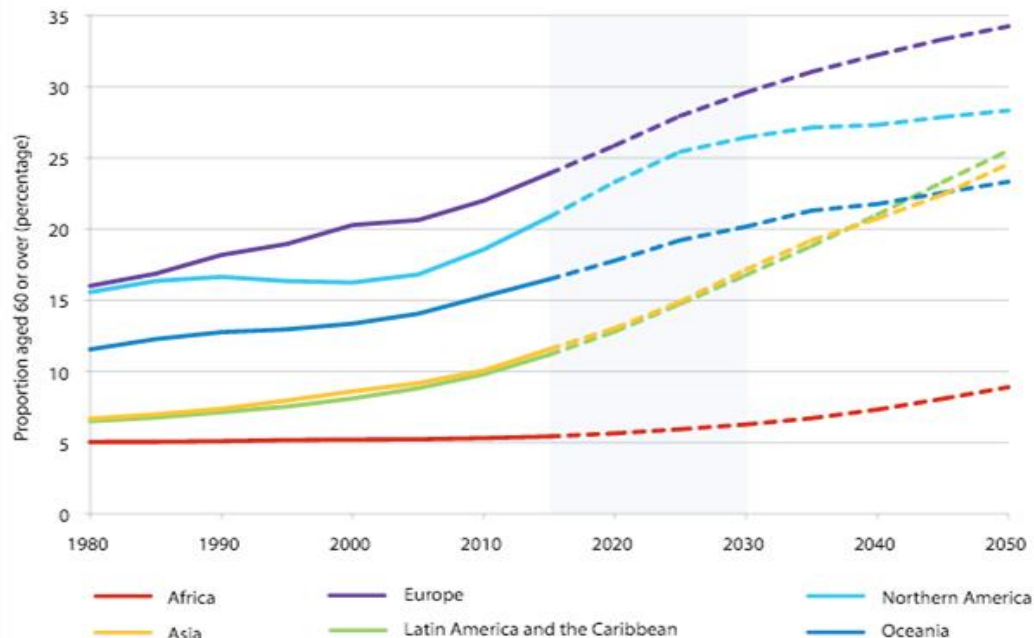
Reașezare demografică

Punte peste prăpăstii și dezechilibre



Populația îmbătrânește rapid

Evoluția ponderii celor de peste 60 ani, pe regiuni 1980-2050



UN World Population Ageing 2015

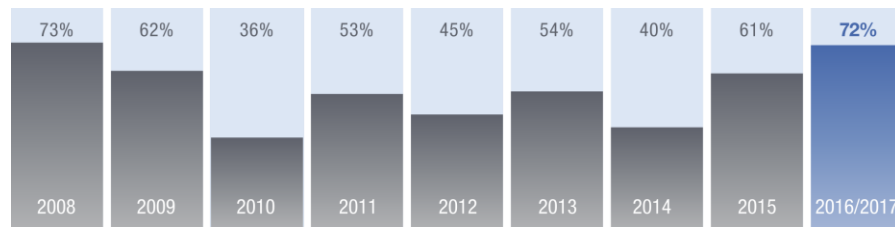
- Peste **22%** din populația României are peste 60 de ani
- În 2015, vârsta mediană era **42.1** ani. În 2030 va fi **47**.
- Diferențe regionale:
 - Ponderea populației tinere de 0-14 ani **>** ponderea populației vârstnice de 15-59 ani Galați, Bacău, Vaslui, Suceava, Satu Mare, Maramureș, Bistrița Năsăud, Iași
 - Ponderea populației tinere de 0-14 ani **≈** ponderea populației vârstnice de 15-59 ani Harghita, Tulcea, Covasna, Brașov, Neamț, Botoșani, Dâmbovița
 - Ponderea populației tinere de 0-14 ani **<** ponderea populației vârstnice de 15-59 ani Timiș, Hunedoara, Bihor, Sălaj, Argeș, Alba, Ialomița, Ilfov, Caraș-Severin, Dolj, Prahova, Vâlcea, Mehedinți, Brăila, Olt, Cluj, Municipiul București, Buzău, Giurgiu, Teleorman

Lipsa forței de muncă intensifică competiția globală pentru talente

Procentul angajatorilor care spun că se confruntă cu un deficit de talente



România



Posturile cel mai dificil de ocupat



PRE - ANGAJARE



PRIMUL JOB



PRIMUL JOB
Sus / lateral



REORIENTARE



CARIERĂ BIS
Retragere prelungită



LIBERTATE DE ALEGERE SPORITĂ

„Learnability”

Dorința și capacitatea de a crește și a se dezvolta rapid și de a-și adapta propriul set de competențe pentru a fi angajabil pe termen lung.

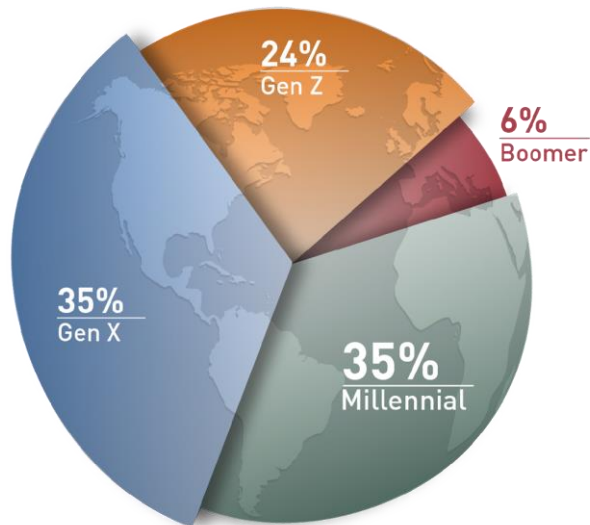


„Angajabilitate”

Capacitatea de a obține și păstra jobul dorit.

Generația Y în evidență

Forța de muncă globală, pe generații în 2020



learnability siguranța jobului
Ultramaratonul carierei oportunități
Dezvoltarea competențelor
flexibilitate conversații despre carieră
scop social





RAFINAMENTUL CRESCUT AL CLIEŢILOR



Surse de talent

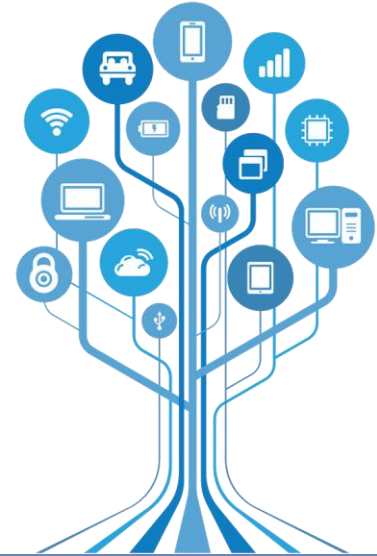
- Ne cunoaștem toate opțiunile de a găsi talente?
- Cum putem utiliza optim talentele de care dispunem?
- Atingem oare rezervoare de talente neexploatare sau prea puțin exploatare?

Modele de lucru

- Cum gestionăm talentul pentru a stimula productivitatea?
- Cum gestionăm o forță de muncă diversă?
- Cum introducem flexibilitate în alcătuirea forței de muncă?

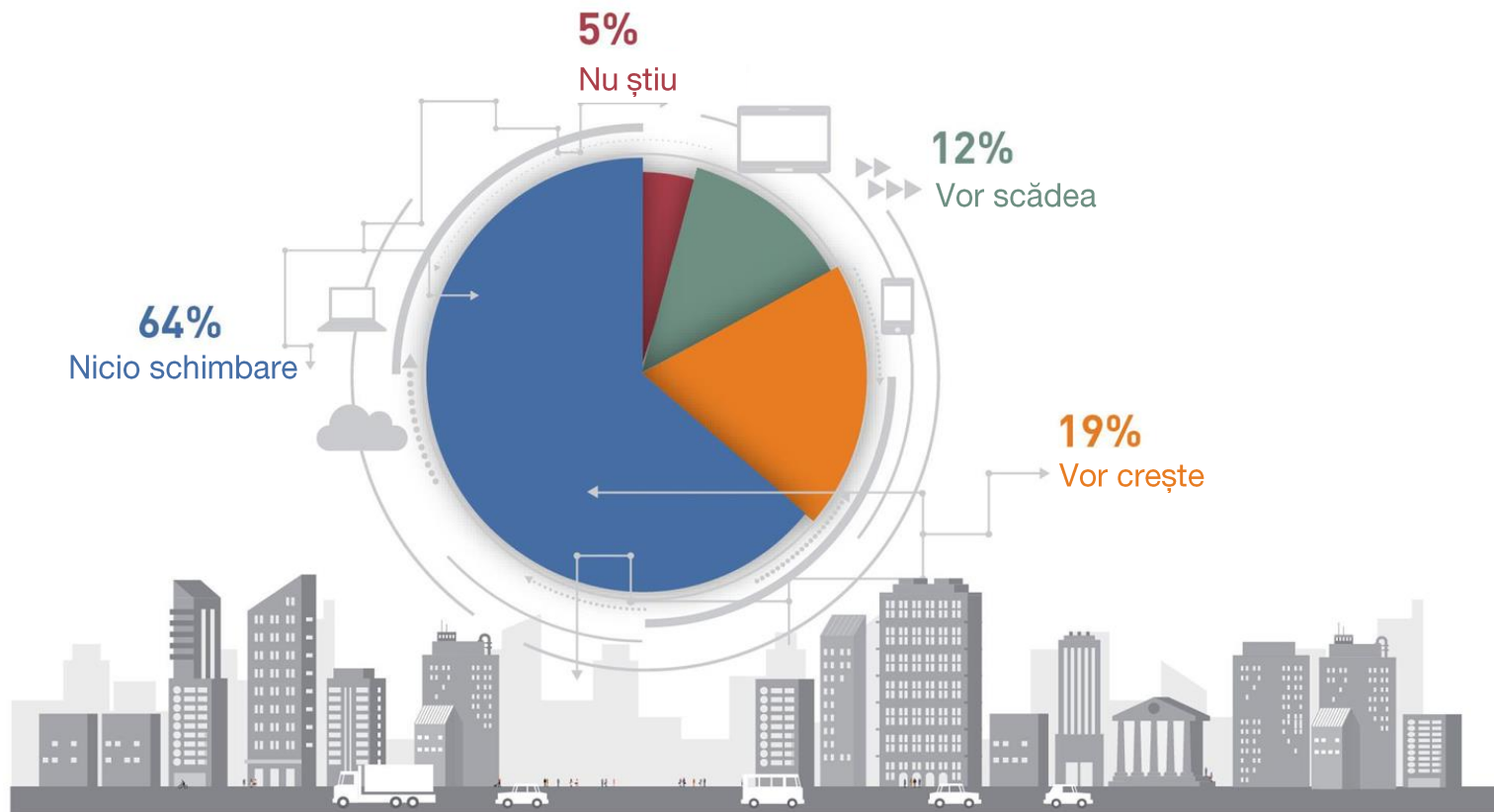
Practici de personal

- Practicile actuale sunt bazate pe premise acum depășite, deci de ce continuăm să le utilizăm?
- Ce noi practici ne sunt necesare?



REVOLUȚIILE TEHNOLOGICE

Impactul automatizării asupra locurilor de muncă





Reskilling and Upskilling



74%

Oferă
training
intern



62%

Oferă
training
extern



39%

Aduc în companie,
temporar, experți
externi, pentru a
transfera competențe
actualilor angajați

Recruiting/Outsourcing



44%

Recrutează personal
cu noi competențe,
complementând
personalul actual



29%

Recrutează
personal cu noi
competențe,
pentru a înlocui
personalul actual



23%

Externalizează
activitățile către
terți

Angajatorii investesc în dezvoltare

Cel mai frecvent răspuns al angajatorilor români la problemele privind forța de muncă este suplimentarea ofertei, atât cea salarială (**48%**), cât și numărul de beneficii și avantaje pentru noii angajați (**52%**).

Angajatorii români prioritizează, de asemenea, formarea și dezvoltarea competențelor personalului existent (**51%**).

48% dintre angajatorii își diversifică pepiniera de talente, adresând grupuri precum femei, vârstnici sau veterani, comparativ cu doar **36%** la nivel global, dar doar **19%** experimentează cu forme de recrutare și angajare diferențiate, precum munca de contingentă (temporari, zilieri, freelanceri etc.), față de **28%** la nivel global.



Vă mulțumesc!