



THE ADECCO GROUP

Работодателите са по-оптимистични от служителите за новия начин на работа след ковидпанемията

Жените са по-притеснени за бъдещето на работата си

Икономическото възстановяване от кризата с COVID-19 се очаква да бъде дълго и неравномерно и ще ускори много текущи трансформации. Докато компаниите се подготвят за нови начини на работа, цели, приоритети и стратегии след COVID-19, проучване на Adecco Group показва, че съществува значителна разлика между очакванията на работодателите и служителите за бъдещето на работния процес след пандемията.

Основните изводи от проучването на Adecco Group „Преодоляване на разделението за споделен просперитет“ (Bridging divides for shared prosperity) са:

1. Работодателите са по-оптимистични от служителите за новия начин на работа.

Пандемията ускори дигиталната трансформация във всички сектори и отвори нови възможности за растеж чрез AI, роботика и технологии за автоматизация. Бизнес лидерите са оптимисти за ползите, които тези промени ще донесат на работното място, като цели 74% от анкетираните (в рамките на FU.SE Digital 2020), споделят това настроение. В същото време, заради опасения от въздействието на автоматизацията върху работните места, само 35% служителите споделят същия оптимизъм за бъдещето като техните шефове.

2. Най-загрижени за бъдещето на работа след COVID са хората, които са в средата на кариерата си, тепърва стартиращите и жените като цяло.

Жените са по-песимистично настроени спрямо колегите си от мъжки пол. 43% от жените очакват бъдещето на работата след COVID да бъде по-лошо, в сравнение с 39% от мъжете. Причината затова е, че те са ангажирани непропорционално в сектори, които подлежат на автоматизация (HR, продажби и обслужване на клиенти, административни услуги и т.н.), а също и в индустрии, които бяха най-силно засегнати от COVID кризата (например, хотелиерски услуги).

Разглеждайки разбивката по възраст, служителите, които са в средата на кариерата си (41-50-годишните) са най-песимистичните от всички възрастови групи, тъй като техните технологични познания са по-ниски в сравнение с поколението след тях.



Най-младата анкетирана група от поколение Z (18-30 години) също е песимист. Те са изправени пред най-високия риск от загуба на работни места и едновременно с това се борят за утвърждаване и израстване в кариерната стълбица.

3. Различните очаквания могат да доведат до недостатъчно инвестиране в правилните умения: младежите и жените са най-изложени на риск да бъдат пропуснати.

Работата от разстояние ограничава стартиращите кариерата си да почерпят пряко от опита на своите колеги и създаването на по-задълбочени професионални контакти. Инициативи като групи по интереси, ротации на работните места и програми за менторство могат да помогнат да се запълнят тези пропуски, като се засили емоционалната интелигентност и се изгради по-сплотена фирмена култура. Ангажирането на младите хора в разработването на програми за обучение може допълнително да ги интегрира и да ги превърне в по-лоялни служители на компанията.

Нуждите при жените са различни. Жените се сблъскват с предизвикателства за жонглирането на няколко типа роли между работния и личния си живот. Програми за придобиване на различни типове нови умения, допълнителен платен отпуск, финансово подпомагане за записване на децата на инициативи извън дома могат да облекчат този натиск.

Кои са по-важни меките (soft) или твърдите (hard) умения? И по този въпрос има разминаване между разбиранията на служителите и работодателите им. Меки умения като устойчивост и емоционална интелигентност са ключови в настоящата среда, но изглежда работниците подценяват тяхното значение, като 47% избират твърдите умения сред най-важните, в сравнение с едва 38% от бизнес лидерите. Докато преминаването към работа от разстояние подчертава необходимостта от твърди умения, констатациите на Adecco Group показват, че в средносрочен и дългосрочен план внедряването на технологии ще изисква повече умения като комуникация, критично мислене или креативност и оригиналност. Освен това техническите умения са по-склонни да бъдат автоматизирани, така че в бъдеще компаниите ще преминат към търсене на все по-меки умения в служителите си.

4. Осигурявайки разбиране за загрижеността за здравето на служителите и сигурността на работното място, работодателите могат да запазят ангажираността на служителите в критичен момент за бизнеса.

Сигурността на работното място и подпомагането на доходите са нещата от най-ключово значение за служителите, които работодателите трябва да осигурят. Над 80% от служителите смятат, че тяхната компания трябва да даде приоритет на



THE ADECCO GROUP

изпълнението на програми за финансова подкрепа, в сравнение с по-малко от 30% от работодателите. Същият процент служителите окачва по-голяма увереност по отношение на сигурността на работното място, в сравнение с 50% от работодателите. Това е важно послание за бизнес лидерите, защото както показва пандемията, компаниите, които отговарят на притесненията на работната си сила, ще постигнат по-добри резултати.

За допълнителна информация:

Яворка Петрова
Account Director, V+O Communication
тел.: + 359 2 958 27 46, мобилен: + 359 894 727175, e-mail: y.petrova@vando.bg

За Adecco Group

Adecco Group е световен лидер в областта на HR решенията. Ние вярваме, че можем да помогнем на всеки човек в променящия се работен свят и всеки ден даваме възможност за професионално развитие на 3,5 милиона души. Обучаваме, развиваме и наемаме таланти в 60 държави, помагаме на нашите клиенти да се адаптират към промените в работния свят. Като една от компаниите в Fortune Global 500, с начина ни на работа създаваме добавена стойност, както за стимулиране на икономиките по света, така и за развитието на обществото като цяло. Култура на приобщаване, справедливост и работа в екип вдъхновява нашите 34 000 служители. Горди сме, че благодарение на признанието на служителите ни редовно сме отличавани като „Най-доброто място за работа“ в класацията на Great Place to Work®.

Adecco Group AG е регистрирана в Швейцария (ISIN: CH0012138605) и е листвана на SIX Swiss Exchange (ADEN). Групата оперира девет глобални марки: Adecco, Adia, Badenoch & Clark, General Assembly, LHH, Modis, Pontoon, Spring Professional and Vetterly.