

Objava za medije

<i>Datum</i>	27. ožujka 2017.
<i>Kontakt</i>	Jasna Kržanić, PwC Hrvatska Tel.: +385 98 383 012 E-mail: jasna.krzanic@hr.pwc.com
<i>Broj stranica</i>	2

Organizacije za financijske usluge moraju „prijeći s riječi o različitosti na djela“ kako bi dobile pristup cijelom tržištu kadrova

- 76 % poslodavaca u sektoru financijskih usluga aktivno pokušava privući ženske kadrove
- Međutim, samo 36 % njih zabilježilo je porast prijava žena, a njih samo 25 % uspjelo je zaposliti žene s više iskustva
- Istraživanje naglašava važnost mjerenja i dijeljenja napretka po pitanju različitosti

Unatoč povećanoj usredotočenosti na različitost u postupku zapošljavanja, u industriji financijskih usluga napredak je spor, pri čemu samo trećina organizacija za financijske usluge bilježi porast prijava žena kao rezultat svojih posebnih postupaka zapošljavanja koji vode računa o različitosti.

U nastavku slijede neki od rezultata novog izvješća PwC-a, *Gaining an edge in the competition for talent: Inclusive recruitment in financial services survey 2017*. Izvješće se temelji na anketi provedenoj na 276 zaposlenika koji rade u raznim organizacijama u industriji financijskih usluga te predstavnika poslodavaca 55 različitih organizacija za financijske usluge.

Izvješće tvrdi da je 91 % poslodavaca iz sektora financijskih usluga uspostavilo strategiju različitosti i uključenosti, što ih smješta iznad prosjeka ostalih sektora (81 %). Više od tri četvrtine (76 %) uskladilo je svoju strategiju zapošljavanja i selekcije sa strategijom različitosti i uključenosti. Istovremeno, više od tri četvrtine poslodavaca u sektoru financijskih usluga (76 %) aktivno pokušava privući žene, što je znatno više nego od prosječnog postotka svih sektora – te više od polovice (51 %) pokušava privući više osoba iz manjinskih skupina.

Međutim, izvješće otkriva da su, unatoč trudu, različitost i uključenost više na razini nastojanja nego li stvarnosti za mnoge organizacije za financijske usluge. Samo 36 % organizacija za financijske usluge bilježi porast prijava žena kao rezultat svojih posebnih postupaka zapošljavanja koji vode računa o različitosti. Manje od četvrtine (22 %) tvrdi da su zaprimili više prijava od manjinskih kandidata. Nadalje, samo 25 % uspjelo je privući žene s više iskustva kao rezultat postupaka koji vode računa o različitosti koje su primijenili u svojem postupku zapošljavanja. Zapravo, jedino područje u kojem su društva za financijske usluge uspješnija od drugih industrija je zapošljavanje žena koje dolaze izvan sustava na rukovodeće pozicije (42% u financijskim uslugama naspram 24% u ostalim industrijama).

Napredak je razočaravajući uzevši u obzir značajan naglasak koji su društva za financijske usluge stavila na to pitanje u usporedbi s drugim industrijama, što ukazuje na to da su potrebne djelotvornije intervencije i radnje kako bi se postigli rezultati koje tvrtke žele. Kako bi uspjeli u zapošljavanju i zadržavanju ženskih kadrova, naše izvješće naglašava nekoliko ključnih područja koja organizacije trebaju razmotriti.

Žene zaposlene u financijskim uslugama ambiciozne su: Očekuju prikladnu nagradu za svoj talent i trud te traže mogućnosti za gradnju karijere. Njihova spremnost na borbu za ono što žele ogleda se u činjenici da češće pregovaraju sa svojim poslodavcem o plaći prilikom prihvaćanja posla



nego muškarci (60 % naspram 52 %) te je vjerojatnije da će osigurati povećanje iste (36 % naspram 32 %).

Različitost je važna: Kandidati žele iskrenu sliku iskustva i kulture radnog mjesta prije nego što odluče o tome gdje će raditi. 69 % žena sudionika koje rade u financijskim uslugama promotriale su različitost rukovodstvenog tima prilikom odlučivanja o prihvaćanju funkcije kod svog zadnjeg poslodavca. 74 % reklo je kako su istražili ima li poslodavac pozitivne uzore slične njima prije prihvaćanja svoje zadnje funkcije.

Organizacije za financijske usluge moraju „prijeći s riječi o različitosti na djela“: Kada smo poslodavce u sektoru financijskih usluga upitali o opsegu u kojem su ugradili različitost i uključenost u svoj brend kao poslodavca, manje od 30 % reklo je kako su podijelili informacije o različitosti svoje radne snage i rukovodstvenog tima. Manje od 40 % priopćava svoju strategiju različitosti i povezanim ciljevima.

„Različitost i uključenost postale su ključno pitanje ugleda,“ tvrdi Jon Terry, globalni voditelj usluga savjetovanja o ljudskim resursima u sektoru financijskih usluga društva PwC. „Kako bi se upravljalo tim rizicima, poduzeća mogu početi istraživanjem o tome kakva je percepcija njihove organizacije u vezi s različitošću i uključenošću te koje rizike i mogućnosti te percepcije donose. Čak i ako je organizacija trenutno u zaostatku u vezi pitanja različitosti i uključenosti, mogla bi razmotriti mogućnosti ostvarivanja prednosti kroz priznanje da žele učiniti više i izradu planova za ubrzanje napretka. Takva otvorenost i odlučnost mogu ostaviti dobar dojam kod trenutnih i potencijalnih zaposlenika te među drugim dionicima.“

Napomene urednicima

Zaključci o poslodavcima temelje se na anketi provedenoj na predstavnicima 55 različitih organizacija iz sektora financijskih usluga, što uključuje 33 bankarske organizacije i organizacije tržišta kapitala, 11 osiguravatelja, osam poduzeća za upravljanje imovinom i bogatstvom te tri poduzeća za financijsku tehnologiju.

Zaključci o zaposlenicima temelje se na 276 sudionika iz sektora financijskih usluga iz različitih organizacija, što uključuje 152 zaposlenika bankarskih organizacija i organizacija tržišta kapitala, 64 iz osiguranja, 33 iz poduzeća za upravljanje imovinom i bogatstvom te 27 iz poduzeća za financijsku tehnologiju. Uzorak uključuje 44 muškarca i 232 žene.

Anketa je dijelom istraživanja PwC-a [Winning the fight for female talent](#) koje je pokrenuto na Međunarodni dan žena.

O društvu PwC

Cilj PwC-a je izgraditi povjerenje u društvo i riješiti važne probleme. Činimo mrežu društava u 157 zemalja s više od 223.000 ljudi koji se zalažu za pružanje kvalitetnih usluga na područjima revizije i računovodstvenog savjetovanja, poslovnog savjetovanja i poreznih usluga. Posjetite www.pwc.hr da biste doznali više i rekli nam što vam je važno.

PwC se odnosi na mrežu PwC i/ili jedno ili više njezinih društava članova, od kojih je svako društvo zasebna pravna osoba. Za više informacija molimo posjetite stranicu www.pwc.com/structure.

© 2017 PwC. Sva prava pridržana