

Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy

– perspektywa pracowników i pracodawców





Spis treści

- 4 | Pandemia a rekrutacja – oczami pracowników i pracodawców
- 6 | Stosunek do pracy zdalnej – czy wrócimy do biur?
- 7 | Benefity w nowej rzeczywistości – potrzeby pracowników vs. oferta firm
- 8 | Bezpieczeństwo i komunikacja oczami pracowników
- 9 | Jakie są priorytety HR w polskich firmach?
- 10 | Jak pandemia zmieniła rynek pracy w kontekście dostępnych ofert zatrudnienia?

Badanie ManpowerGroup i HRLink zostało zrealizowane w dn. 7-24 sierpnia br. na reprezentatywnej grupie 130 firm oraz 558 pracowników. Przeprowadzone z wykorzystaniem metody CAWI (badanie online).

Dane pozyskane z panelu administracyjnego systemu ATS HRLink, odzwierciedlające realizację procesów rekrutacyjnych 250 firm w okresach: od 1.01.2019 do 31.07.2019 oraz od 1.01.2020 do 31.07.2020.



Iwona Janas
Dyrektor Generalna ManpowerGroup w Polsce



Arkadiusz Kuchto
Założyciel i Prezes HRlink, Prezes GoldenLine

Z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce pierwszy raport stworzony we współpracy ManpowerGroup i HRlink, którego celem było poznanie głosu kandydatów i pracodawców na temat zmian w świecie HR, których przyczyną był koronawirus.

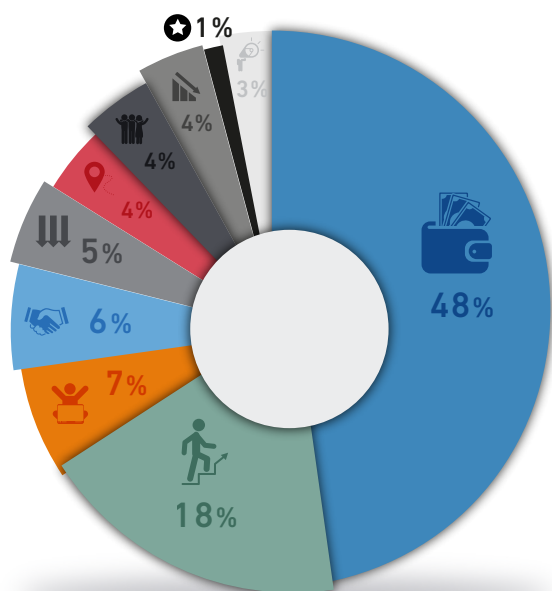
Z raportu dowiadujemy się, że niemal 9 na 10 pracowników oczekuje możliwości pracy zdalnej w większym zakresie niż dotychczas. Żyjemy w społeczeństwie informacyjnym, a znajomość obsługi komputera i internetu to cecha charakterystyczna dla współczesnych pokoleń, które kreują obecny rynek pracy. Pandemia pokazała, że praca z domu może być równie efektywna, jak z biura, a home office przestał być postrzegany jako benefit, stając się czymś naturalnym. W dobie rosnącej liczby zawodów, które mogą wykonywać obowiązki zdalnie, to ważna wskazówka dla pracodawców. Szczególnie, że dla ponad połowy z nich numerem jeden na liście priorytetów jest zatrzymanie talentów. Pandemia była sprawdzianem dla całego rynku pracy, ale pokazała jednocześnie, jak ważna jest potrzeba interakcji społecznej, również w kwestii rekrutacji. Między innymi dlatego większość firm deklaruje, że chciałoby nadal prowadzić proces rekrutacyjny online, ale z wyłączeniem finalnej rozmowy z kandydatem. To jedynie część wniosków, wynikających z badania ManpowerGroup i HRlink. Odpowiedzi na resztę istotnych pytań znajdą Państwo w naszym raporcie.

Zapraszamy do lektury.

PANDEMIA A REKRUTACJA – OCZAMI PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW

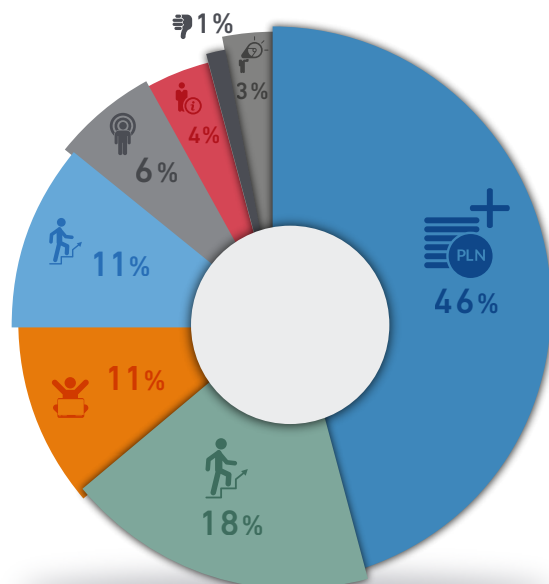
Jak pandemia zmieniła podejście pracowników do zmiany zawodowej? Czy można ich przyciągnąć do nowej organizacji, a czym zatrzymać u obecnego pracodawcy? Okazuje się, że w warunkach pandemii najważniejsze czynniki, które mogłyby zachęcić do zmiany pracy to wyższe wynagrodzenie – wskazywane przez 48% badanych – możliwości rozwoju zawodowego – 18%, oraz ciekawsze obowiązki – 7%. Co ciekawe, niestabilna w wyniku pandemii sytuacja u obecnego pracodawcy zachęciłaby do zmiany pracy jedynie 5% respondentów. A co pozwoli zatrzymać pracownika w firmie? To przede wszystkim podwyżka wynagrodzenia (46%), stabilne zatrudnienie (18%) a także lepsze relacje z przełożonym i dobra atmosfera w zespole (11%), ale też awans (11%), ale też awans (11%).

Co motywuje do zmiany pracy?



- Lepsze finanse | 48%**
- Możliwości rozwoju zawodowego | 18%**
- Ciekawsze obowiązki | 7%**
- Wyższe stanowisko | 6%**
- Niestabilna w wyniku pandemii sytuacja u obecnego pracodawcy | 5%**
- Atrakcyjna lokalizacja biura | 4%**
- Inna kultura organizacyjna | 4%**
- Brak możliwości realizacji celów, zadań u obecnego pracodawcy | 4%**
- Lepszy pakiet benefitów | 1%**
- Inne | 3%**

Co w sytuacji chęci zmiany pracy może wpłynąć na zmianę decyzji?



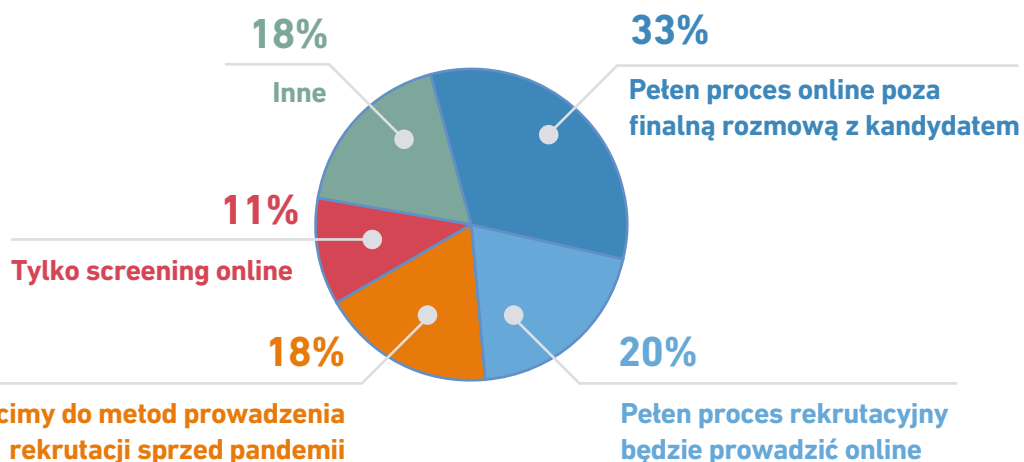
- Wyższe wynagrodzenie | 46%**
- Stabilne zatrudnienie | 18%**
- Lepsze relacje z przełożonym i dobra atmosfera w zespole | 11%**
- Awans | 11%**
- Obawa przed zmianą pracy w okresie pandemii | 6%**
- Obawa i brak wiedzy na temat kondycji finansowej przyszłego pracodawcy | 4%**
- Nic tego nie zmieni | 1%**
- Inne | 3%**

Pytanie jednokrotnego wyboru, N=558.

Pytanie jednokrotnego wyboru, N=558.

Pandemia sprawiła, że wiele elementów procesów rekrutacyjnych zostało przeniesionych do świata online. Czy firmy chcą pozostać przy zdalnym pozyskiwaniu pracowników? Najwięcej organizacji, 33%, deklaruje, że chciałoby prowadzić proces rekrutacyjny online, ale z wyłączeniem finalnej rozmowy z kandydatem. Za pozostaniem przy całościowym procesie realizowanym zdalnie jest 20% firm. Z kolei 18% planuje wrócić do metod prowadzenia rekrutacji sprzed pandemii.

Plany firm dotyczące prowadzenia rekrutacji w sposób zdalny



Pytanie jednokrotnego wyboru, N=130.

Jak pandemia zmieniła podejście firm do pozyskiwania talentów?

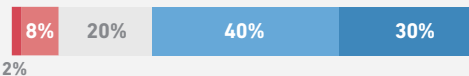
W naszej organizacji wydłużył się proces decyzyjny w zakresie pozyskiwania zasobów



Obecnie łatwiej jest pozyskać nowego pracownika



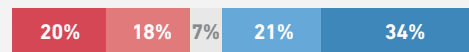
Jesteśmy gotowi do zaoferowania kandydatowi wyższego wynagrodzenia



Aby przyciągnąć pożądane talenty jesteśmy gotowi do zaoferowania kandydatowi umowy na czas dłuższy niż 3 miesiące



Decyzję o wyborze kandydata podejmujemy wyłącznie w oparciu o bezpośrednie spotkanie

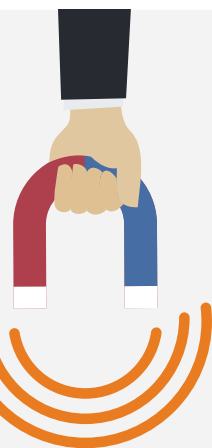


W czasie pandemii zauważyliśmy wzrost liczby kandydatów, którzy odrzucają oferty pracy



Pytanie jednokrotnego wyboru, N=130.

A co z samym przyciąganiem talentów? Tylko 10% firm jest gotowa, by zaoferować wyższe wynagrodzenie, aby przyciągnąć do firmy pożądanych kandydatów a 37% jest otwarta na to, by zaoferować im umowę na czas dłuższy niż 3 miesiące. Ponad jedna trzecia firm (38%) decyzję o wyborze kandydata nadal podejmuje wyłącznie w oparciu o bezpośrednie spotkanie. Z kolei co piąta (22%) organizacja odnotowała w trakcie pandemii zwiększoną liczbę kandydatów odrzucających oferty pracy.

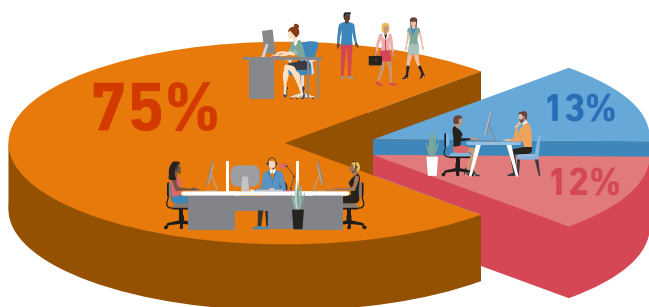


STOSUNEK DO PRACY ZDALNEJ – CZY WRÓCIMY DO BIUR?

Odpowiedzi zebrane w badaniu pokazują rozdzźwięk pomiędzy oczekiwaniami pracowników a planami firm w zakresie pracy zdalnej. Aż 88% zapytanych przez ManpowerGroup i HRLink zatrudnionych chciałoby pozostać, w różnym zakresie, przy home-office. W tej grupie 13% osób oczekuje, że będzie mogło pracować z domu w pełnym wymiarze swojego czasu pracy. Natomiast o modelu hybrydowym, czyli częściowo w biurze i częściowo w trybie zdalnym, mówi 75% ankietowanych. Wśród pracowników stawiających na pracę rotacyjną 54% chciałoby pracować zdalnie do 10 dni w miesiącu, a 46% preferowałoby większą liczbę dni pracy w zaciszu domowym. 12% badanych chciałoby powrócić do biura w pełnym wymiarze swojego czasu pracy.



Jakie są preferencje pracowników w zakresie pracy zdalnej?



Model mieszany – kilka dni z biura i z domu | 75%

Praca tylko zdalna | 13%

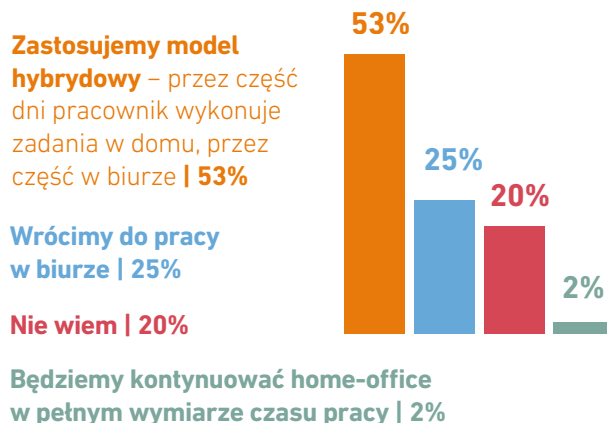
Praca tylko z biura | 12%

Pytanie jednokrotnego wyboru, N=558.



Co na to pracodawcy? 55% z nich planuje pozostać przy pracy zdalnej, w różnym zakresie, z czego 2% chce kontynuować home-office w pełnym wymiarze czasu pracy, a 53% planuje zastosowanie modelu rotacyjnego. Wśród organizacji, które myślą o pracy hybrydowej, 54% chce zaproponować swoim pracownikom do 10 dni pracy z domu, a 46% zamierza oferować większy wymiar dni na home-office. Co czwarta organizacja planuje powrót do pracy z biura w pełnym zakresie, a co piąta nie zna jeszcze swoich planów.

Plany firm dotyczące kontynuacji pracy zdalnej

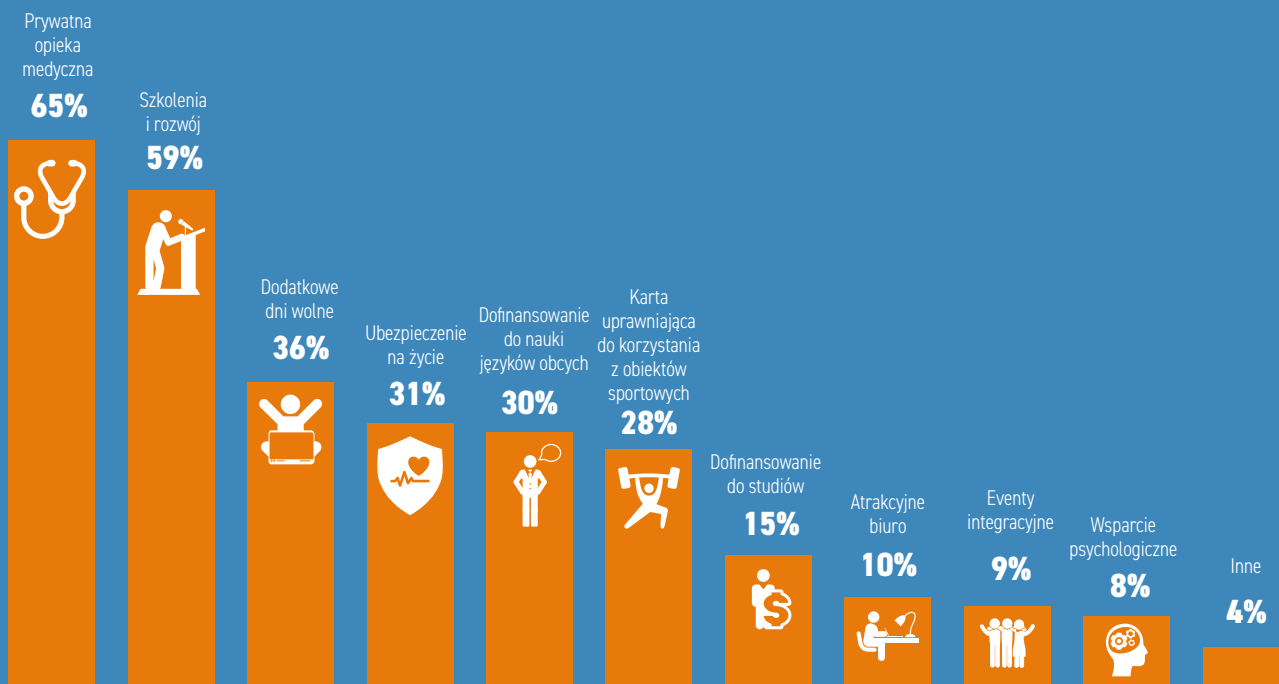


Pytanie jednokrotnego wyboru, N=130.

BENEFITY W NOWEJ RZECZYWISTOŚCI – POTRZEBY PRACOWNIKÓW VS. OFERTA FIRM

Jakie benefity w czasach pandemii są ważne dla pracowników? Respondenci badania, którzy mieli możliwość wskazania do 3 odpowiedzi, najczęściej wybierali prywatną opiekę medyczną (65%) oraz szkolenia i rozwój (59%). Znaczna część pracowników mówiła także o dodatkowych dniach wolnych (36%), ubezpieczeniu na życie (31%) oraz dofinansowaniu do nauki języków obcych (30%). Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się eventy integracyjne (9%) oraz wsparcie psychologiczne (8%).

Jakie benefity są najbardziej oczekiwane przez pracowników?



Pytanie wielokrotnego wyboru, maks. 3 odpowiedzi. N=558.

Co ciekawe, 12% badanych potwierdziło, że pandemia zmieniła ich oczekiwania w zakresie benefitów. W jaki sposób? W tej grupie najwięcej osób mówi o malejącej roli kart uprawniających do korzystania z obiektów sportowych, spotkań integracyjnych, obniżeniu swoich wymagań od pracodawców w zakresie benefitów w związku z niestabilną sytuacją związaną z pandemią, a także o rosnącej roli prywatnej opieki medycznej. W przypadku 88% respondentów nowa rzeczywistość nie miała wpływu na oczekiwania względem benefitów.

Pod wpływem **pandemii** co ósmy pracownik zmienił swoje oczekiwania dotyczące benefitów

Jak pandemia zmieniła oferowany przez firmę pakiet benefitów i czy pracownicy mogą liczyć na te, które są dla nich ważne? W przypadku ponad połowy (63%) przedsiębiorstw pakiet benefitów pozostał bez zmian. 9% rozszerzyło pakiet,

najczęściej o dodatkowe szkolenia wewnętrzne związane z zarządzaniem sobą w czasie pracy lub efektywną pracą na home-office, wsparcie psychologiczne pracowników oraz dodatkowe dni wolne. 22% firm zdecydowało się na zmniejszenie pakietu benefitów i zrezygnowanie z wybranych, najczęściej z karty uprawniającej do korzystania z obiektów sportowych, szkoleń a także z dofinansowania do nauki języków obcych. 6% firm pozostało przy tej samej liczbie benefitów, zmieniając jednak świadczenia.



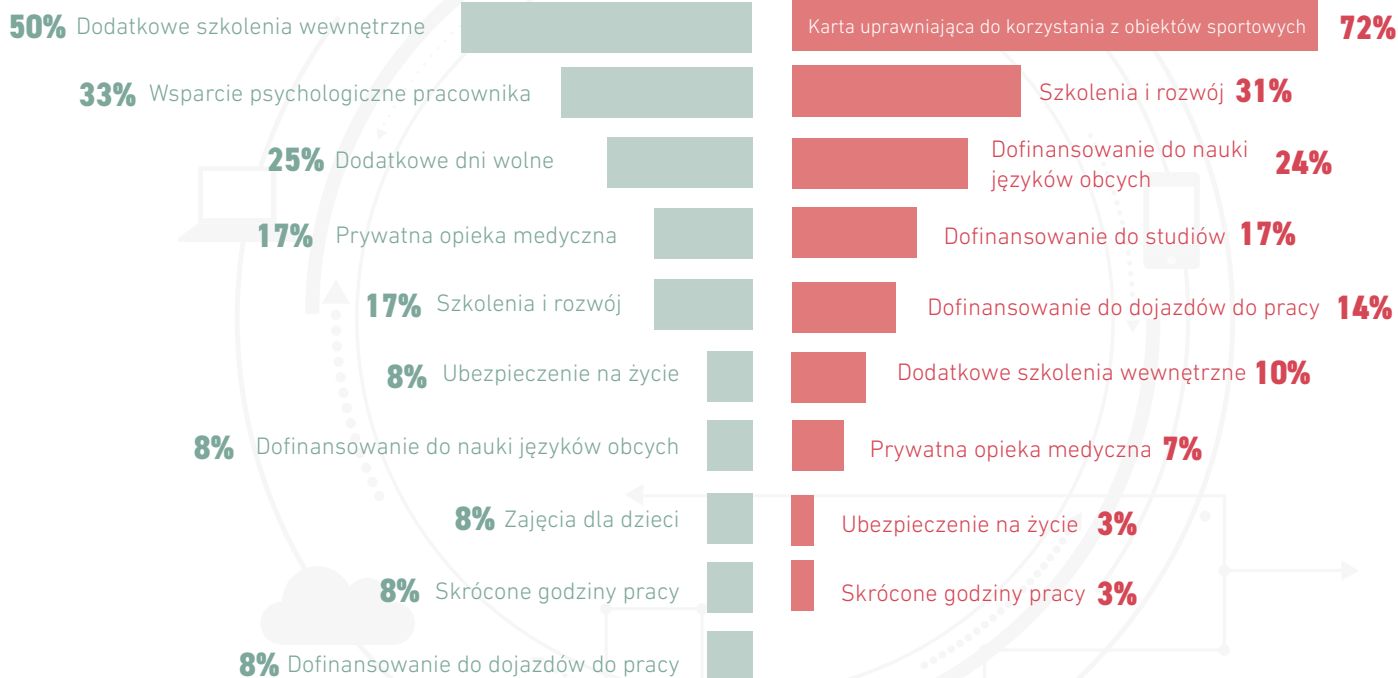


Pytanie wielokrotnego wyboru, N=12.

Pytanie wielokrotnego wyboru, N=29.

O jakie nowe benefity firmy powiększyły swój pakiet w trakcie pandemii?

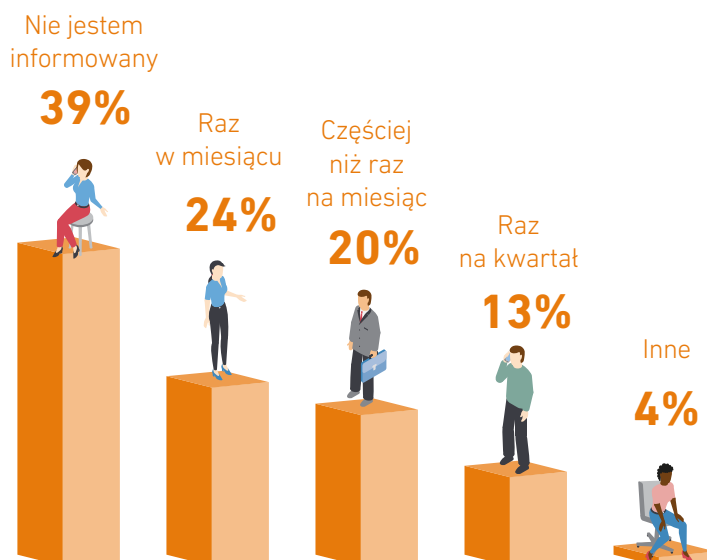
Z jakich benefitów firmy zrezygnowały w trakcie pandemii?



BEZPIECZEŃSTWO I KOMUNIKACJA OCZAMI PRACOWNIKÓW

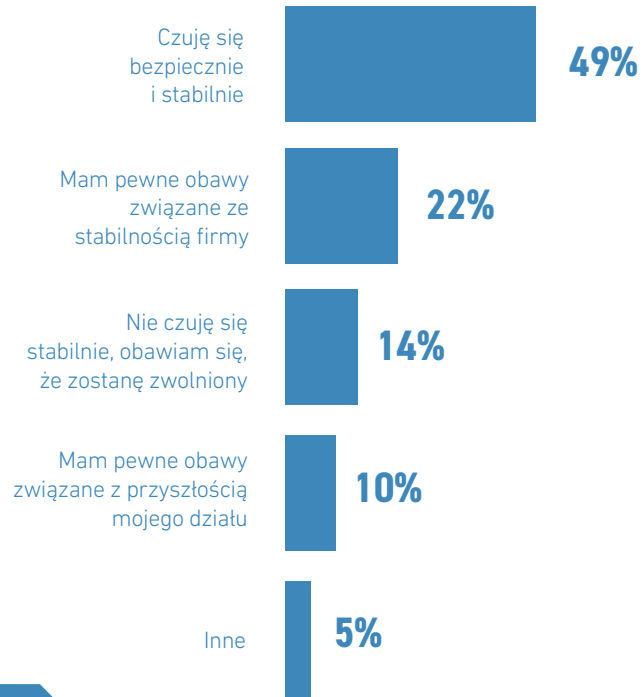
W badaniu ManpowerGroup i HRLink respondenci zostali również zapytani o poczucie bezpieczeństwa w pracy oraz komunikację od pracodawcy. Aż 39% badanych twierdzi, że nie są na bieżąco informowani przez firmę o jej kondycji. Minimum raz w miesiącu takie informacje otrzymuje 24% ankietowanych. Blisko połowa (49%) respondentów czuje się bezpiecznie i stabilnie w miejscu pracy, a co trzeci (32%) ma pewne obawy związane ze stabilnością firmy lub swojego działu.

Jak często pracownicy są informowani przez pracodawcę o kondycji firmy w trakcie pandemii?



Pytanie jednokrotnego wyboru, N=558.

Czy pracownicy czują się bezpiecznie i stabilnie w obecnym miejscu pracy, w kontekście obecnej sytuacji związanej z pandemią?



Pytanie jednokrotnego wyboru, N=558.

PRIORYTETY HR W POLSKICH FIRMACH

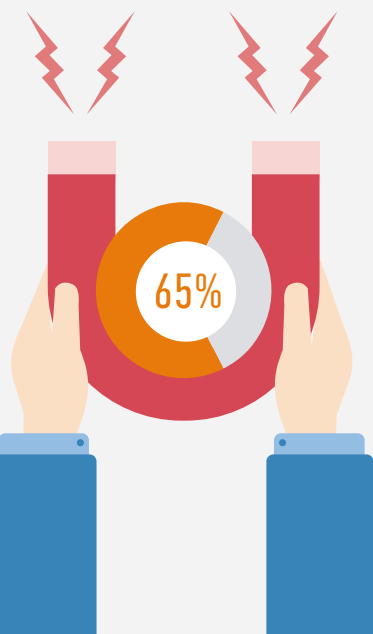
Zatrzymanie talentów w organizacji to główny cel polskich pracodawców w warunkach nowej normalności. To numer jeden na liście priorytetów firm, co potwierdziło 62% badanych przedsiębiorstw. Na czym jeszcze chcą skupić się pracodawcy w zakresie polityki personalnej? 44% mówi o pozyskiwaniu nowych talentów, 42% o rozwoju pracowników, a 35% o zachowaniu work-life balance.



Priorytety HR firm w warunkach nowej rzeczywistości



Pytanie wielokrotnego wyboru, maks. 3 odpowiedzi, N=130.



JAK PANDEMIA ZMIENIŁA RYNEK PRACY W KONTEKŚCIE DOSTĘPNYCH OFERT ZATRUDNIENIA?

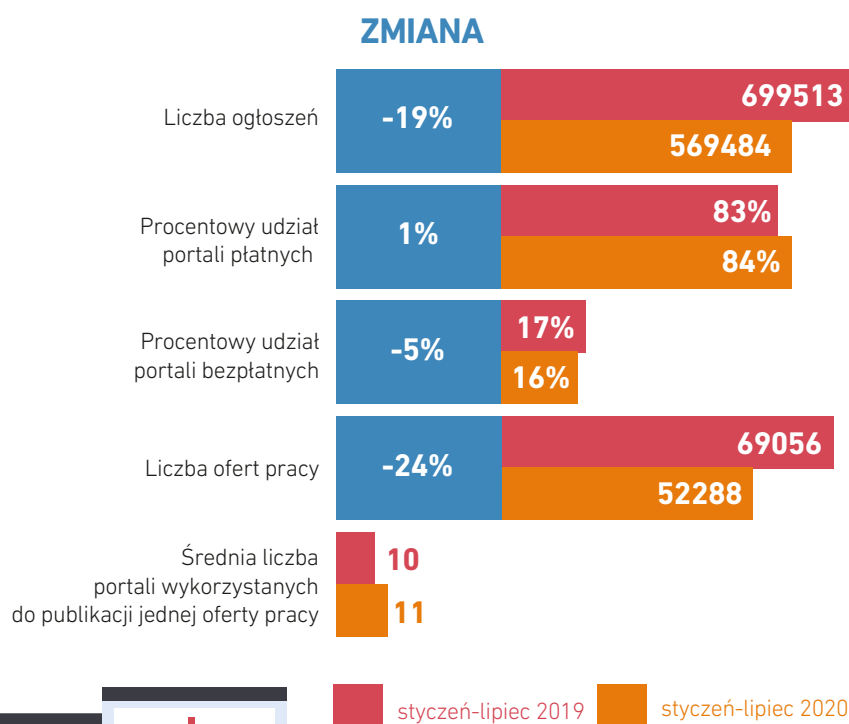
Koronawirus był wstrząsem dla gospodarki i wyraźnie widzimy jego skutki, szczególnie analizując statystyki rynku pracy. Porównując dane z pierwszego półrocza 2019 roku z danymi z 2020 zaobserwowano 25% spadek liczby ofert pracy oraz niemal 20% spadek liczby ogłoszeń opublikowanych w serwisach z ofertami pracy. Oznacza to, że co czwarta firma zmniejszyła lub całkowicie zatrzymała procesy rekrutacyjne.

Każda oferta pracy może być opublikowana w wielu serwisach, dlatego liczba ogłoszeń zawsze będzie większa niż liczba ofert pracy. Oferta pracy jest tożsama z faktycznym zapotrzebowaniem firmy na pracowników. Liczba ogłoszeń to liczba ofert pracy pomnożona przez liczbę serwisów, na których została opublikowana.



Zaobserwowano **25%** spadek liczby ofert pracy **oraz** **niemal 20%** spadek liczby ogłoszeń opublikowanych w serwisach z ofertami pracy

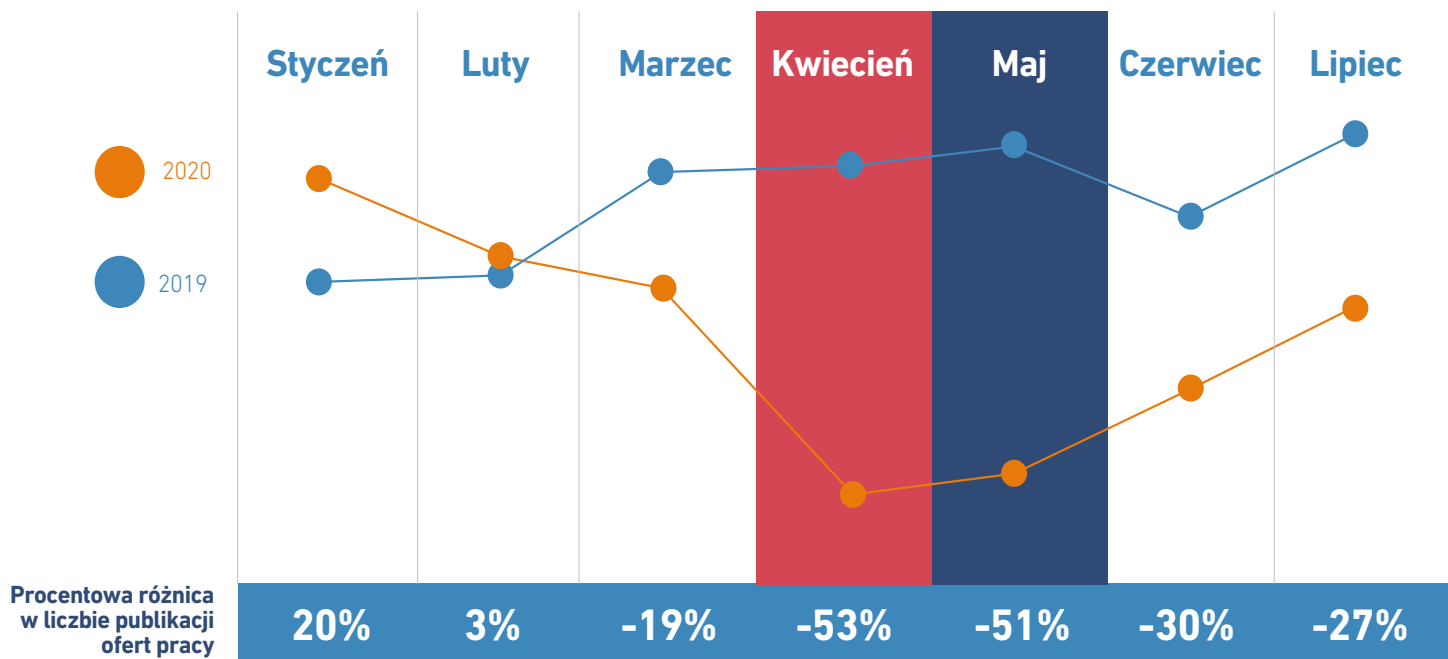
Jak zmieniła się liczba ofert pracy – porównanie okresów styczeń-lipiec 2019 vs. 2020



Największe spadki w liczbie ofert zatrudnienia zanotowano w kwietniu i maju – ponad 50% mniej niż w analogicznym okresie rok temu. Czerwiec i lipiec to z kolei powolne odmrożenie procesów rekrutacyjnych i mniejsze spadki w liczbie prowadzonych rekrutacji. Jednocześnie zwiększyła się liczba źródeł wykorzystywanych do opublikowania jednej oferty pracy.



Liczba opublikowanych ofert pracy

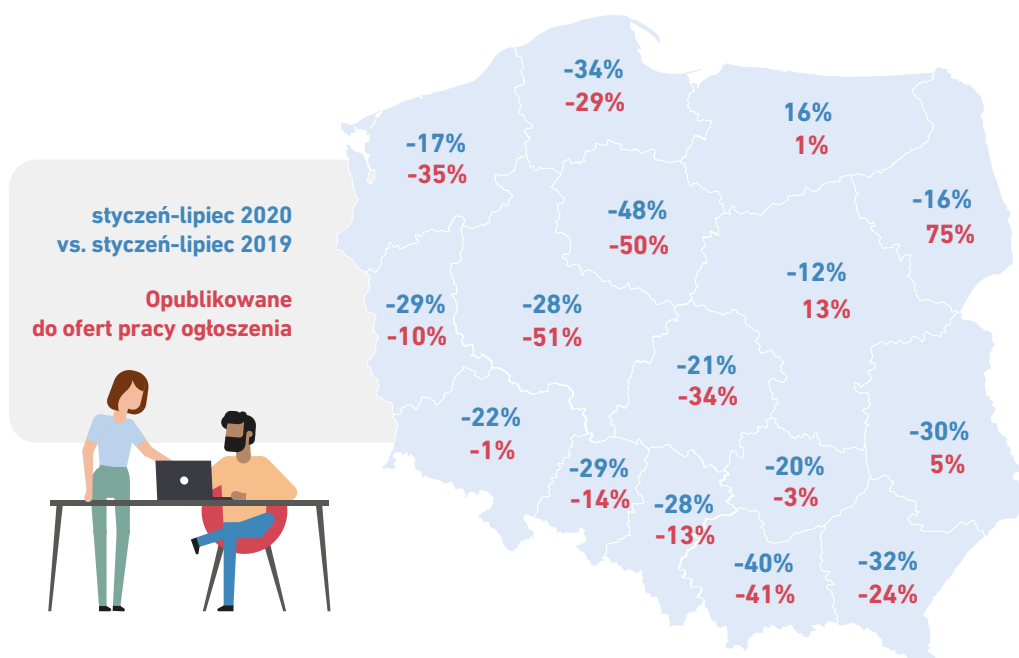


Liczba opublikowanych ofert pracy – zestawienie kwartalne i roczne



Dane wynikające z raportu wskazują, że niemal w każdym województwie Polski widoczny jest spadek zapotrzebowania na pracowników. Porównując pierwsze półrocze 2019 roku do tego samego okresu 2020, wyjątkiem jest województwo warmińsko-mazurskie, w którym pomimo pandemii i jej skutków gospodarczych odnotowano wzrost liczby ofert pracy aż o 16%.

Zestawienie rok do roku liczby publikowanych ofert pracy oraz ogłoszeń w podziale na województwa



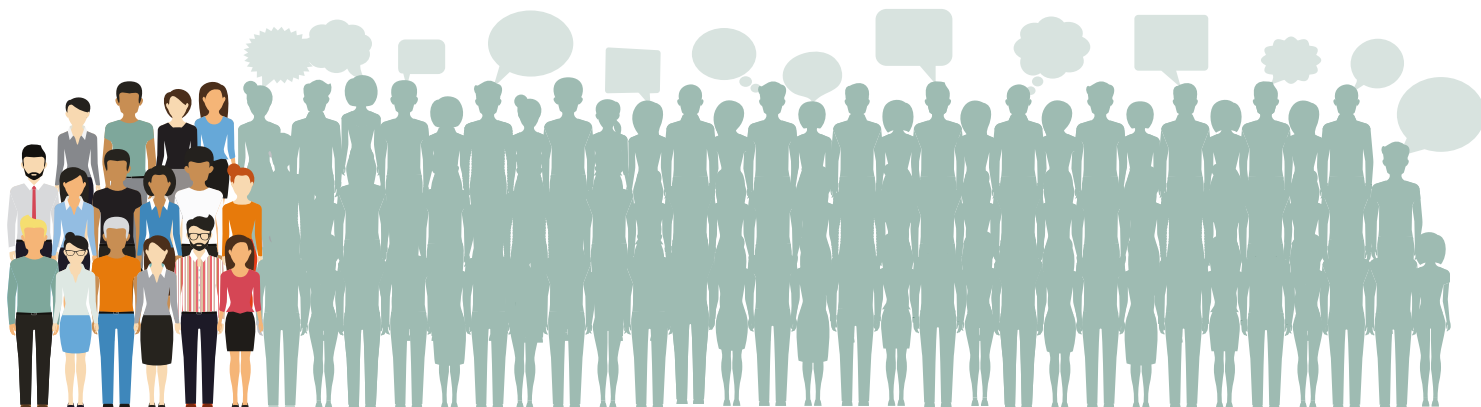
Warto zauważyć, że duża dynamika zmian dotyczy porównania liczby ofert pracy do liczby opublikowanych ogłoszeń. W tym przypadku województwa lubelskie, mazowieckie, warmińsko-mazurskie oraz wielkopolskie notują największe rozbieżności. Oznacza to, że pomimo spadku liczby ofert pracy, wzrasta liczba opublikowanych ogłoszeń. Rekruterzy wykorzystują większą liczbę źródeł publikacji, prowadząc mniej projektów rekrutacyjnych. To może wskazywać na duże trudności z pozyskaniem kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach w czasach niepewnej sytuacji rynkowej.

Dynamika zmian w liczbie publikowanych ofert pracy w podziale na województwa

	Q1 2020 vs. Q1 2019	Q2 2020 vs. Q2 2019	Q2 2020 vs. Q1 2020
dolnośląskie	8%	-45%	-44%
kujawsko-pomorskie	-37%	-60%	-28%
lubelskie	-7%	-43%	-13%
lubuskie	-15%	-46%	-11%
łódzkie	-4%	-33%	-31%
małopolskie	-18%	-63%	-45%
mazowieckie	30%	-44%	-52%
opolskie	6%	-56%	-50%
podkarpackie	-12%	-51%	-30%
podlaskie	51%	-42%	-29%
pomorskie	-15%	-51%	-36%
śląskie	-9%	-45%	-32%
świętokrzyskie	-28%	-18%	-17%
warmińsko-mazurskie	94%	-37%	-50%
wielkopolskie	0%	-49%	-28%
zachodniopomorskie	-5%	-27%	-19%



Z kolei, porównując drugi kwartał 2019 do drugiego kwartału 2020, pracodawcy z województw kujawsko-pomorskiego, małopolskiego, opolskiego i podkarpackiego deklarują spadek liczby ofert pracy o więcej niż połowę. Co istotne nie jest to tylko skutkiem pandemii, ponieważ część z tych województw (porównując pierwsze kwartały 2020 roku) nie odnotowuje tak dużej dynamiki spadkowej. Przykładem jest województwo kujawsko-pomorskie, które w drugim kwartale 2020 zmniejszyło liczbę ofert pracy o 28%, a zestawiając pierwsze półrocze 2019 do półrocza 2020 aż o 60%.



Zestawienie rok do roku liczby publikowanych ofert pracy oraz ogłoszeń w podziale na branże (kategorie analogiczne do istniejących w serwisach z ofertami pracy)

2020 vs. 2019	Oferty pracy	Opublikowane do ofert pracy ogłoszenia	Q1 2020 vs. Q1 2019	Q2 2020 vs. Q2 2019	Q2 2020 vs. Q1 2020	
	Administracja	-51%	-5%	-20%	-68%	-47%
	Analityka	57%	-35%	39%	121%	15%
	Automatyka	29%	37%	132%	-42%	-76%
Finanse i Bankowość	41%	50%	63%	30%	52%	
	Biuro	16%	-11%	79%	-39%	-75%
	Budownictwo	-15%	60%	-18%	-27%	-29%
	Call Center	-26%	89%	-23%	-28%	4%
	Doradztwo	31%	45%	48%	-65%	-58%
	E-commerce	22%	59%	-38%	283%	44%
Elektronika i serwis	28%	2%	45%	-3%	-28%	
	Energetyka	-37%	-60%	8%	-69%	-72%
	Farmacja	441%	231%	333%	631%	46%
	FMCG	305%	146%	950%	278%	-19%
	Gastronomia	0%	-42%	8%	1%	-35%
	Handel	-23%	-19%	21%	-48%	-42%
	Hotelarstwo	-64%	-65%	-33%	-79%	-40%
	HR	-26%	-26%	17%	-57%	-63%
	Inne	-39%	-10%	-26%	-59%	-40%
	Inżynieria	-33%	-44%	-30%	-30%	-27%
	IT	65%	0%	104%	1%	-25%
Kadra zarządzająca	-12%	-28%	18%	-11%	-55%	
	Kontrola Jakości	16%	33%	97%	-11%	-63%
	Księgowość	-25%	-41%	-10%	-36%	-43%
	Logistyka	-20%	-19%	8%	-36%	25%
	Marketing	-7%	1%	7%	-34%	-54%
	Medycyna	551%	129%	530%	659%	2%
	Motoryzacja	-4%	-52%	-3%	-14%	-34%
	Obsługa Klienta	-3%	24%	77%	-50%	-72%
	Ochrona	-20%	-18%	18%	-37%	-3%
	Praca fizyczna	-34%	-44%	-13%	-54%	-19%
	Produkcja	-19%	-24%	3%	-34%	-27%
	Sprzedaż	-31%	-22%	159%	-60%	-60%
	Usługi	-10%	-45%	30%	-40%	43%

Dynamika zmian w liczbie publikowanych ofert pracy w podziale na branże (kategorie analogiczne do istniejących w serwisach z ofertami pracy)

Analizując dane z bieżącego roku w ujęciu kwartalnym, pod kątem liczby ofert pracy w konkretnych branżach, najdotkliwiej skutki Covid-19 odczuły firmy z obszaru automatyki, prac biurowych, energetyki, HR, sprzedaży i obsługi klienta. Odnotowano tam o 60% mniej dostępnych miejsc pracy. Po drugiej stronie znajdują się branże, które wykazują prawie 50% wzrosty liczby ofert pracy. To przede wszystkim farmacja, e-commerce oraz finanse i bankowość.

Porównując dane w ujęciu rocznym (drugi kwartał 2019 vs. drugi kwartał 2020), najłatwiej o pracę było w branży e-commerce, farmacji, FMCG, medycynie i analityce. Z kolei największe spadki liczby ofert zatrudnienia zaobserwowano w administracji, doradztwie, energetyce, hotelarstwie i sprzedaży. Warto podkreślić, że dane różnią się, biorąc pod uwagę krótkie i długie wymiary czasowe, np. branża FMCG notuje ogromny wzrost w ujęciu rocznym, jednak odczuwa kryzys pandemii, deklarując 19% spadek liczby dostępnych ofert pracy, gdy mówimy o stosunku pierwszego do drugiego kwartału bieżącego roku.



HRlink to firma IT, dostawca aplikacji ATS (Applicant Tracking System), skierowanej dla branży HR. Produkt HRlink to kompleksowy system rekrutacyjny, który zapewnia wsparcie na każdym etapie rekrutacji: od pozyskiwania kandydatów, przetwarzania danych osobowych, poprzez komunikację z kandydatami, integrację z innymi systemami, współpracę HR z biznesem, aż po wprowadzenie nowego pracownika do organizacji. Głównym celem HRlink.pl jest optymalizacja i unowocześnianie procesów e-rekrutacji, zwiększenie efektywności wykonywanej przez rekruterów pracy oraz uporządkowanie procesu rekrutacyjnego i zachowanie zgodności rekrutacji z RODO. HRlink istnieje na rynku od 8 lat. Firmie zaufało kilkuset klientów. HRlink jest także dwukrotnym laureatem prestiżowego rankingu Deloitte „Technology Fast 50 Central Europe”.



ManpowerGroup™

ManpowerGroup, światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, od 2001 r. wspiera firmy i kandydatów w Polsce. Organizacja posiada blisko 70 agencji i jest obecna w 44 miastach w całym kraju. ManpowerGroup oferuje unikalne rozwiązania dla firm i kandydatów poprzez: Manpower®, Experis™, Talent Solutions. Usługi w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement.