



BAROMETR RYNKU PRACY IX

I kwartał 2018 r.

Spis treści

Wprowadzenie	5
Raport w liczbach	6
Zdaniem pracownika	8
Obawy o utratę pracy	10
Zmiana miejsca pracy	11
Czas i sposoby szukania pracy	12
Oczekiwania płacowe	13
Zdaniem pracodawcy	14
Preferencje zatrudnienia pracowników	16
Planowane rekrutacje	17
Polityka płacowa przedsiębiorstw	18
Regionalny barometr rynku pracy	20
Trendy na rynku pracy – pracownik	26
Możliwości rozwoju w miejscu pracy	28
Polityka wynagrodzeń	29
Trendy na rynku pracy – pracodawca	30
Niedobór kandydatów	30
Metody na walkę z deficytami kadrowymi	31
Okiem eksperta	32
Metodologia badania	34

Wprowadzenie



BAROMETR RYNKU PRACY IX

Wprowadzenie

Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce dziewiątą już edycję Barometru Rynku Pracy. To opracowanie, które kompleksowo podejmuje tematykę rynku pracy zarówno z perspektywy pracodawców, jak i pracowników. Mówimy w nim o aktualnych trendach, perspektywie makroekonomicznej, a także o kluczowych zagadnieniach z obszaru HR.

W ostatnich latach obserwujemy ogromną przemianę rynku pracy. Z modelu braku ofert zatrudnienia i ogromnego bezrobocia, przeszliśmy w czas niedoborów kadrowych i rywalizacji o pracowników. Zmiana ta znajduje odzwierciedlenie w naszym raporcie. Aktualnie tylko 1 na 8 pracowników obawia się utraty zatrudnienia i ta postawa nie jest oparta jedynie na życzeniowym myśleniu. Odnotowujemy bowiem rekordowy popyt na kandydatów. Aż 40% firm planuje rekrutację, z czego ponad połowa z nich ma służyć zwiększeniu poziomów zatrudnienia. Reszta będzie odpowiedzią na pojawiającą się rotację pracowniczą, która na stałe wpisała się w krajobraz polskiego rynku pracy. Co piąty pracownik przyznaje się, że planuje zmienić miejsce zatrudnienia, a nową pracę spodziewa się znaleźć maksymalnie w 90 dni – taką odpowiedź wskazało ⅓ badanych i jest to największy optymizm w historii naszych badań.

Rekordów w tej edycji mamy więcej i dotyczą one głównie wynagrodzeń. Odnotowujemy najwyższą w historii presję płacową ze strony pracowników. Ponad 61% z nich oczekuje podwyżek w najbliższych miesiącach, a 29% firm planuje te oczekiwania spełnić – to również najwyższy wynik w naszych raportach. Co więcej, 55% Polaków przyznaje, że ich sytuacja zarobkowa poprawiła się w 2017 roku. Podwyżki przyznawane były głównie z inicjatywy pracodawców, ale miała na nie wpływ również płaca minimalna.

Na tym optymistycznym obrazie widnieje jednak duża rysa i jest ona związana z dostępnością rąk do pracy. Wśród firm, które w naszym badaniu zapowiadały zwiększenie poziomów zatrudnienia, aż 70% doświadczyło problemów rekrutacyjnych. To wyzwanie nie tylko dla przedsiębiorstw, ale dla całej naszej gospodarki. Co więcej, w ciągu roku o 18 p.p. wzrósł odsetek pracodawców mających trudności rekrutacyjne i już ponad połowa firm w kraju doświadcza deficytów kadrowych. Aby poradzić sobie z tą sytuacją, przedsiębiorcy sięgają po podwyżki, ale również wydłużają czas pracy i przyciągają pracowników z Ukrainy. Na ten ostatni krok zdecyduje się 26,5% firm, przede wszystkim działających w sektorze produkcyjnym.

To jedynie kilka wniosków płynących z raportu. Zachęcam do zapoznania się z pozostałymi obserwacjami z Barometru Rynku Pracy IX.



Życzę Państwu przyjemnej lektury,
Maciej Witucki
Prezes Zarządu
Work Service S.A.

Raport w liczbach

Pracownicy



pracujących Polaków obawia się utraty zatrudnienia



pracowników uważa, że nowej pracy będzie szukać maksymalnie 90 dni



pracowników spodziewa się podwyżki w najbliższych miesiącach



osób chce zmienić pracę z powodu zbyt niskiego poziomu wynagrodzenia



Polaków otrzymało podwyżkę w mijającym roku

Raport w liczbach

Pracodawcy



firm planuje rekrutacje w nadchodzącym kwartale



pracodawców będzie poszukiwać pracowników niższego szczebla



przedsiębiorców planuje podwyżki dla swoich pracowników



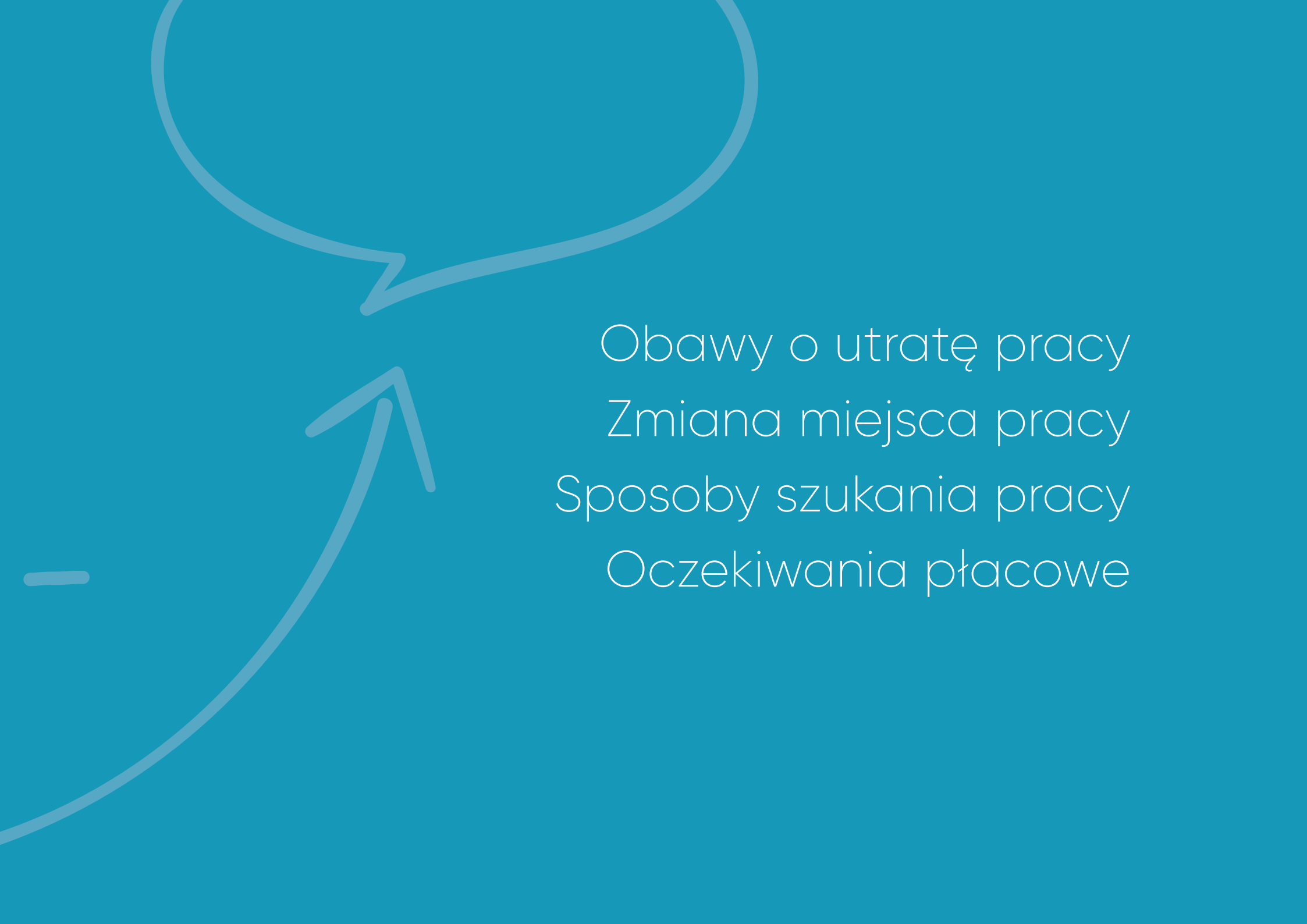
firm ma problemy z dostępnością odpowiednich kandydatów



pracodawców, ze względu na braki kadrowe, planuje przyciągać pracowników z Ukrainy

Zdaniem pracownika





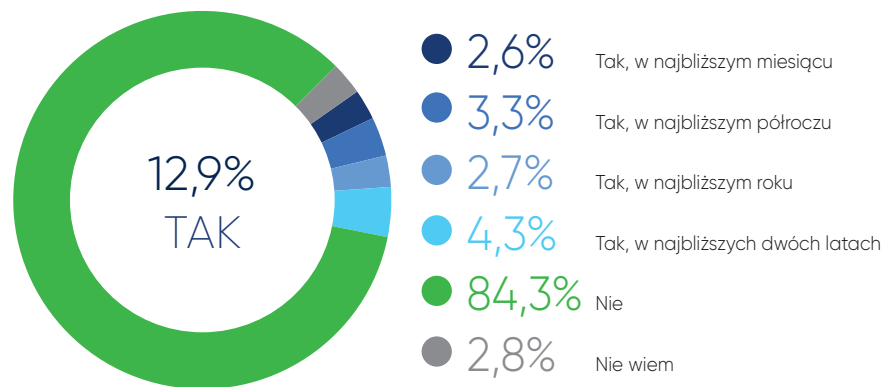
Obawy o utratę pracy
Zmiana miejsca pracy
Sposoby szukania pracy
Oczekiwania płacowe

Zdaniem pracownika

Obawy o utratę pracy

Zdecydowana większość (84,3%) Polaków jest przekonana o stabilności swojego zatrudnienia. Jedynie 12,9% badanych obawia się utraty pracy, a 1/3 z tej puli to osoby niepokojące się bezrobociem w odległej perspektywie dwóch lat. Co ciekawe, na postrzeganie stabilności zatrudnienia wyraźny wpływ ma wykształcenie. Wśród absolwentów szkół zawodowych obawy o utratę pracy są najniższe i wynoszą jedynie 7,1%, podczas gdy w przypadku osób z wyższym wykształceniem ten odsetek wynosi 15,7%, a wśród Polaków z wykształceniem podstawowym aż 21,8%. Wśród obawiających się utraty pracy przeważają kobiety (63%) nad mężczyznami (37%).

Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?



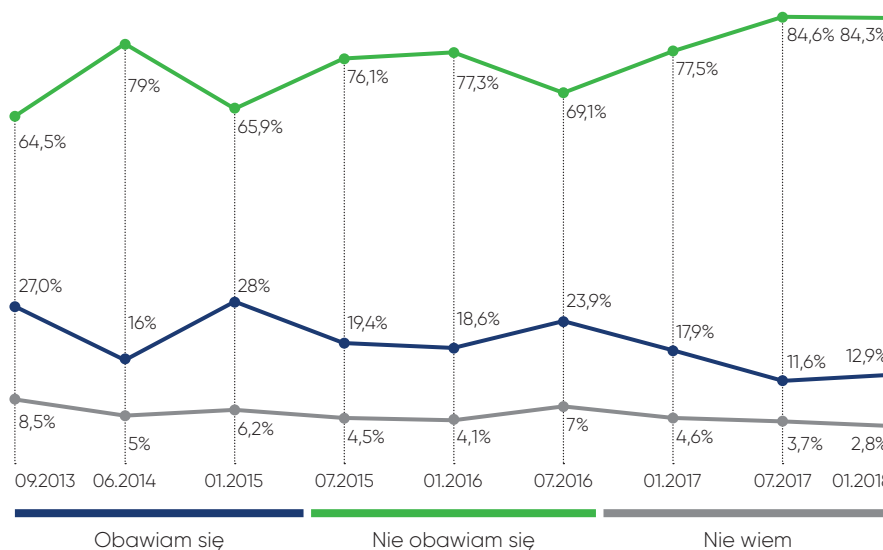
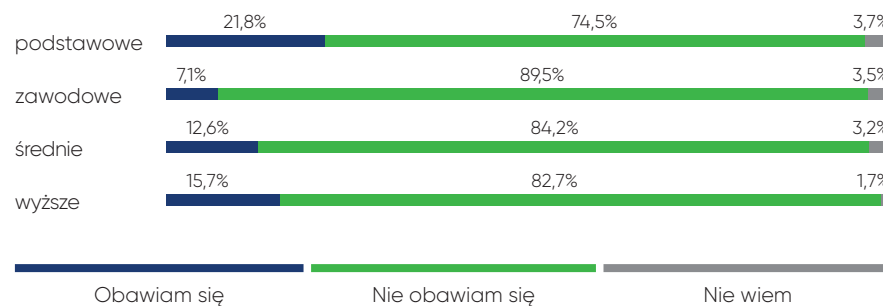
Utraty pracy częściej boją się kobiety niż mężczyźni



I kwartał 2018 a poprzednie edycje badania

Przy rekordowo niskich poziomach bezrobocia i dobrej koniunkturze na pracę, obawy o utrzymanie zatrudnienia są na poziomie jednych z najniższych wskaźników w historii. W porównaniu do ubiegłorocznego wyniku został odnotowany spadek o 5 p.p.

Wykształcenie

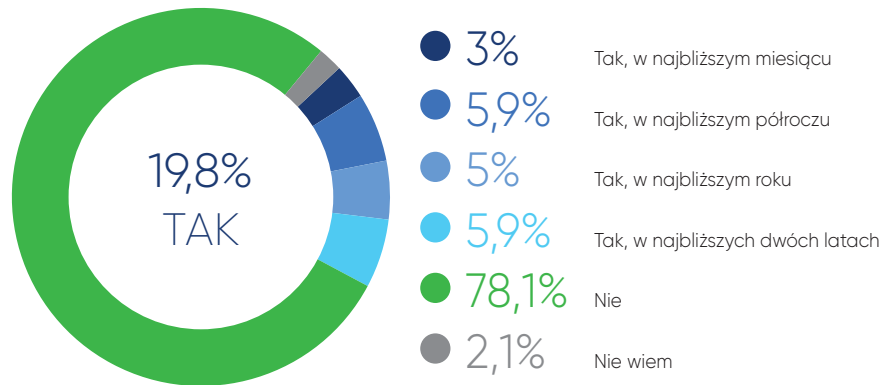


Zdaniem pracownika

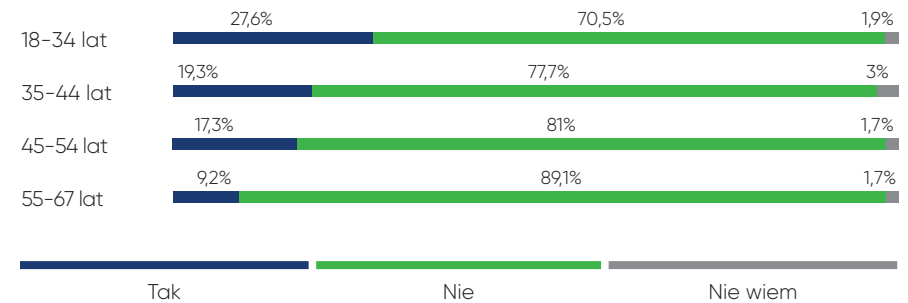
Zmiana miejsca pracy

Niemal co 5 badany (19,8%) zamierza w ciągu najbliższych dwóch lat zmienić swoje obecne miejsce zatrudnienia. Ponad 2/3 z tej grupy chce znaleźć nową pracę jeszcze w tym roku. Największa skłonność do rotacji występuje wśród osób młodych (27,6%) w wieku 18-34 lata, a najmniejsza wśród pracowników 55+ (9,2%). Również osoby z dużych miast, mających powyżej 500 tys. mieszkańców, wykazują dużą chęć do zmiany pracy (28,7%). Podobne postawy wykazują Polacy o najniższych zarobkach. Wśród osób mających pensje poniżej 2000 zł, plany zmiany zatrudnienia występują u 27,6%, co stanowi zdecydowanie najwyższe wskazanie ze wszystkich grup płacowych.

Czy zamierza Pan/Pani zmienić swoją obecną pracę?



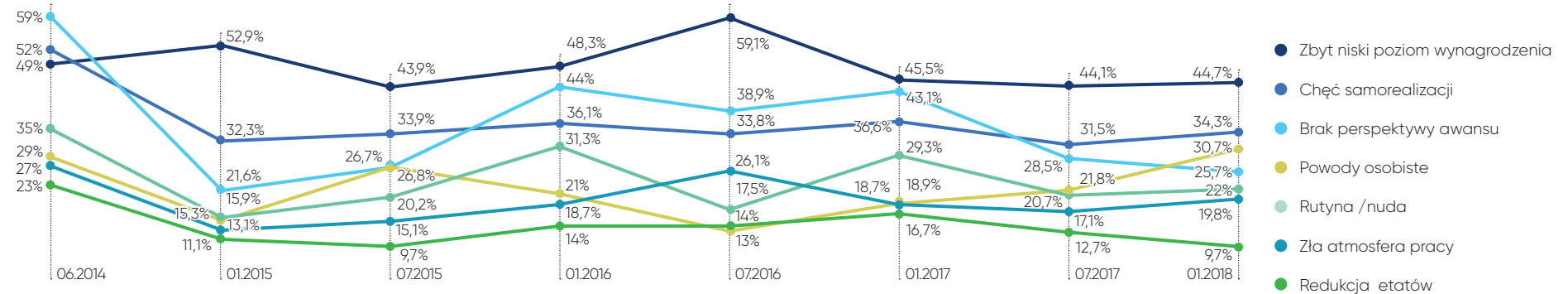
Wiek



Co trzecia osoba, która planuje zmienić pracę obawia się zwolnienia.

Zbyt niskie zarobki stanowią nadal najczęstszy powód zmiany pracy – wskazało go 44,7% badanych. Na drugim miejscu znalazła się chęć samorealizacji, którą wskazała ponad 1/3 respondentów. Na ostatnim miejscu na podium, po raz pierwszy w tak dużym odsetku, pojawiły się powody osobiste (30,7%). Co istotne, co czwarty badany (25,7%) wskazywał brak perspektyw awansu jako powód do zmiany pracy – jest to wynik niższy o 17,4 p.p. niż przed rokiem.

Dlaczego zamierza Pan/Pani zmienić swoje obecne miejsce pracy?

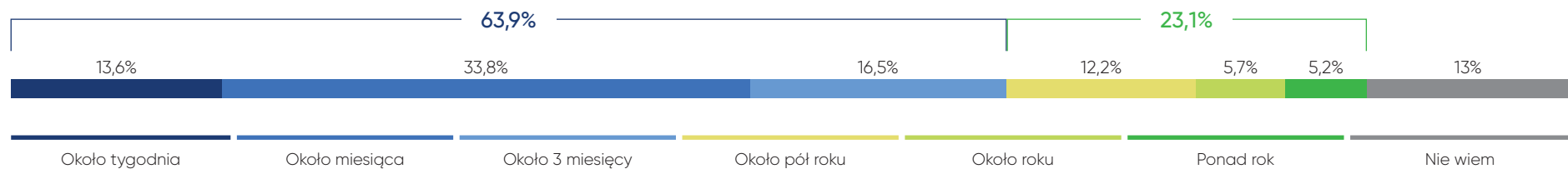


Zdaniem pracownika

Czas i sposoby szukania pracy

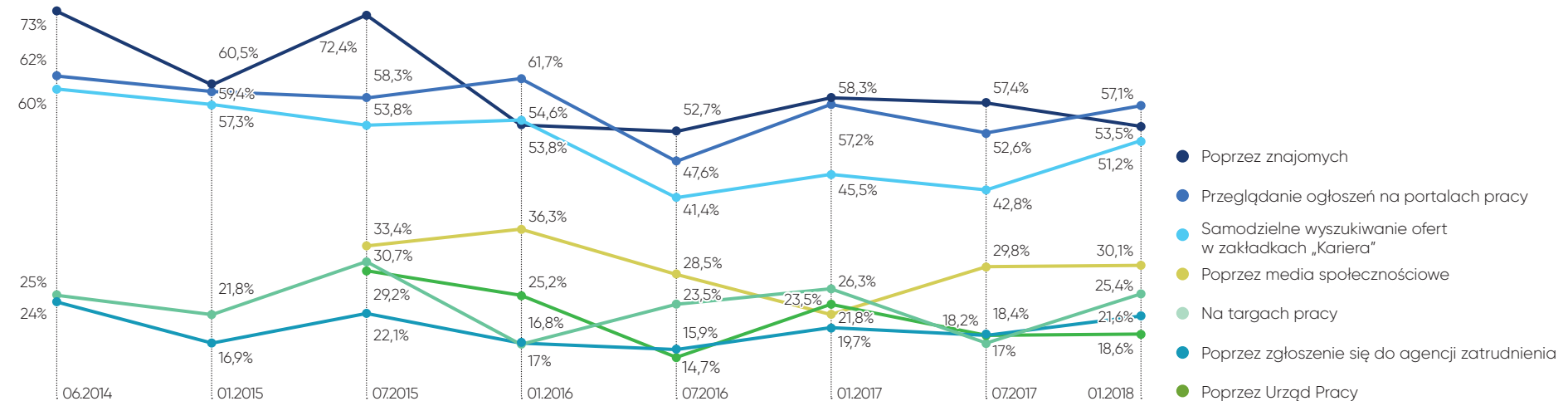
Niemal 1/3 Polaków spodziewa się znaleźć nowe miejsce zatrudnienia w okresie krótszym niż 3 miesiące. Jest to największy optymizm wśród polskich pracowników od ponad 2 lat. Najszybciej nową pracę spodziewają się znaleźć osoby zarabiające powyżej 4000 zł – w tej grupie niemal 51% badanych uważa, że nowe zatrudnienie znajdzie w ciągu miesiąca. Bardzo pewnie na rynku pracy czują się również osoby w wieku 35-44 lata. W tej grupie 79% badanych oczekuje, że zmiana pracy zajmie im do 90 dni.

Jak długo spodziewa się Pan/Pani szukać nowej pracy?



Polscy pracownicy mają obecnie trzy główne i sprawdzone metody poszukiwania zatrudnienia. Pierwszym źródłem informacji są portale ogłoszeniowe (57,1%), w drugiej kolejności pracownicy zwracają się o pomoc do znajomych (53,5%). Na trzecim miejscu wymieniane jest samodzielne poszukiwanie ofert w zakładkach „Kariera” (51,2%). Ta metoda najbardziej zyskuje na popularności. Na kolejnej pozycji znalazły się media społecznościowe (30,1%), z których najchętniej korzystają osoby dobrze wykształcone i młode do 34 roku życia. W Urzędach Pracy ofert zatrudnienia planuje szukać 25,4% badanych, głównie z wykształceniem podstawowym i w wieku 55+. Co piąty badany myśli o zwróceniu się do agencji zatrudnienia.

W jaki sposób zamierza Pan/Pani poszukiwać nowej pracy?

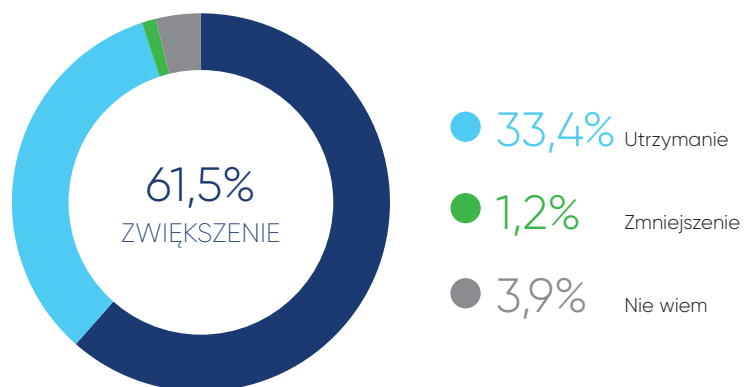


Zdaniem pracownika

Oczekiwania płacowe

W ostatnich miesiącach wyraźnie wzrosła presja płacowa i jest najwyższa w historii badanych. Obecnie 61,5% zatrudnionych Polaków oczekuje podwyżek. Jest to wynik o 7 p.p. wyższy niż w III kwartale 2017 roku i o 8,2 p.p. wyższy niż przed rokiem. Największymi optymistami w zakresie wzrostu wynagrodzeń są osoby młode w wieku 18-34 (w tej grupie odsetek wynosi 66,6%). Z kolei wśród pracowników w przedziale 35-44 lata podwyżki spodziewa się tylko 56,4% osób. Wyraźnie większa presja na podwyżki występuje również częściej wśród mieszkańców wsi (67,5%) niż miast (58,4%).

Czego oczekuje Pan/Pani w najbliższych miesiącach, jeśli chodzi o poziom wynagrodzenia?

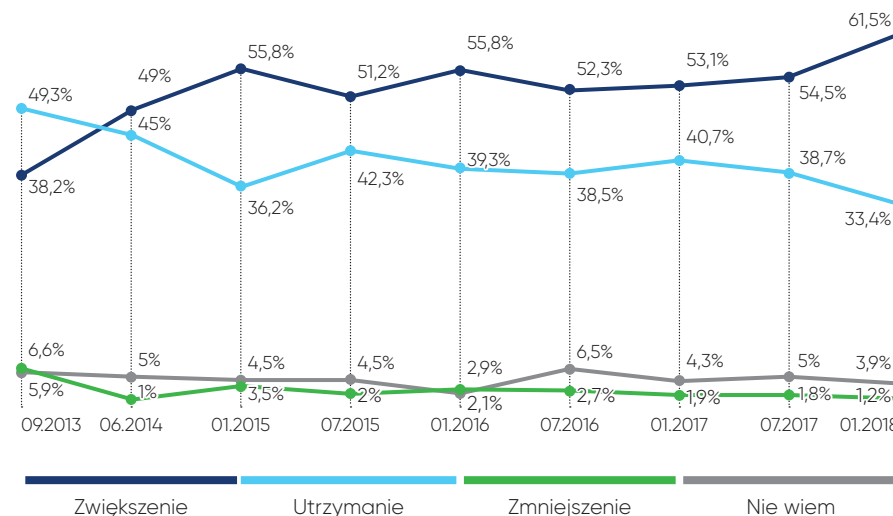


Komentarz eksperta

Artur Skiba

Prezes Antal Polska i Wiceprezes Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia


Poprawiający się stan polskiej gospodarki, a także sytuacja na rynku pracy sugerują, że płace nadal będą szybko rosły. Niska stopa bezrobocia i malejąca podaż siły roboczej związana z obniżeniem wieku emerytalnego, powodują utrzymywanie się wzrostu dynamiki wynagrodzeń. Ponadto, w momencie, kiedy gospodarka nabiera coraz większego rozpędu, pracodawcom coraz trudniej jest znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. W związku z powyższym, firmy konkurują o kandydatów. Z kolei aktywni uczestnicy rynku pracy, którzy nie otrzymują spodziewanej podwyżki, są coraz bardziej zorientowani na zmianę miejsca zatrudnienia. Obserwujemy, że już teraz wynagrodzenia nie nadążają za presją płacową, a rosnąca liczba ofert przypadająca na jednego kandydata, wywiera nacisk na pracodawców w kontekście wzrostu płac. Pomimo dobrej kondycji gospodarki i sprzyjającej sytuacji na rynku pracy, zarówno pracodawcy, jak i firmy rekrutujące, muszą sprostać wymaganiom nowej rzeczywistości. W dalszej perspektywie presję płacową może ograniczyć napływ pracowników ze wschodu, ale rynek kandydata nadal będzie się utrzymywał – zwłaszcza w branżach, w których odpowiednio wyspecjalizowany pracownik jest na wagę złota.





Zdaniem pracodawcy





Preferencje zatrudnienia pracowników
Planowane rekrutacje
Polityka płacowa przedsiębiorstw

A



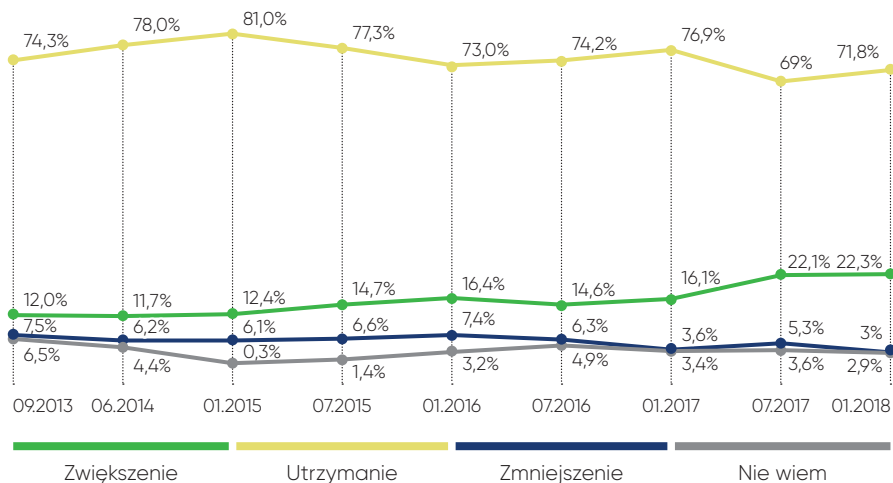
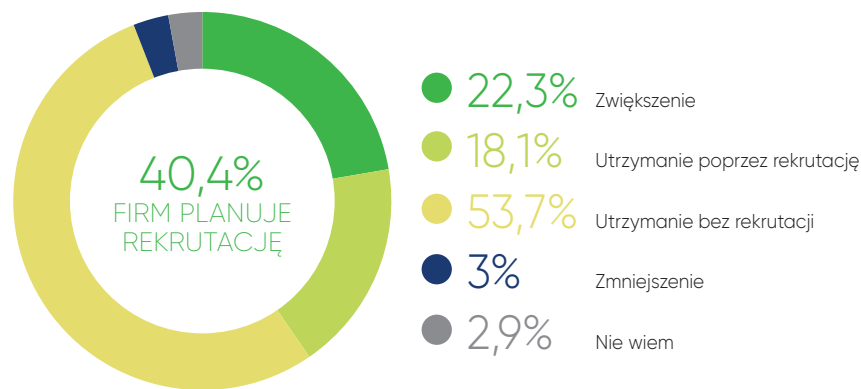
Zdaniem pracodawcy

Preferencje zatrudnienia pracowników

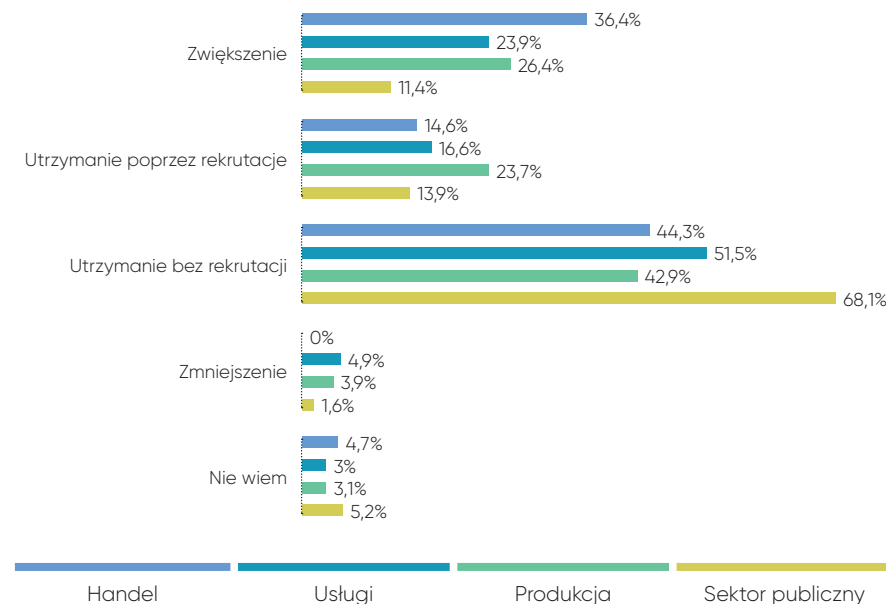
Nie powinno dziwić, że Polacy coraz rzadziej obawiają się utraty pracy. W obecnych warunkach rynkowych jedynie 3% firm planuje zmniejszanie poziomów zatrudnienia, a niemal 72% przewiduje zachowanie obecnego stanu załogi. Jednak najistotniejsze są plany 22,3% pracodawców dotyczące zwiększenia obecnych poziomów zatrudnienia i jest to najwyższy wynik spośród wszystkich 9 edycji naszych badań.

Największe plany związane z tworzeniem nowych miejsc pracy mają firmy z sektora handlowego, na co wskazuje 36,4% badanych. Na dalszych miejscach znajdują się produkcja (26,4%) i usługi (23,9%), a najmniejsze w tym zakresie plany ma sektor publiczny (11,4%). Skłonność do zwiększania poziomów zatrudnienia wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstwa. Największa występuje w dużych firmach (250+ pracowników) – 35%, a najmniejsza w małych przedsiębiorstwach – 20,8%.

Planowane zmiany zatrudnienia



W zależności od branży



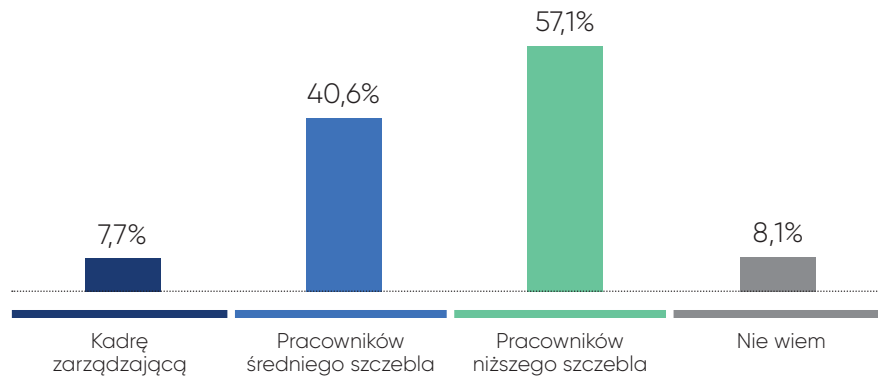
I kwartał 2018 a poprzednie edycje badania

Najnowsze wyniki badań wskazują na rekordowy popyt na pracowników, który utrzymuje się od kilku miesięcy. W porównaniu z początkiem roku 2017 o ponad 6 p.p. wzrósł odsetek pracodawców deklarujących zwiększenie zatrudnienia. Rekrutację w najbliższym czasie planuje rekordowa liczba firm (40%). Jednocześnie tylko 3% przedsiębiorstw planuje zmniejszenie poziomów zatrudnienia, co stanowi najniższe wskazanie w historii naszych badań.

Zdaniem pracodawcy

Planowane rekrutacje

Jakich pracowników planują rekrutować firmy?



Komentarz eksperta

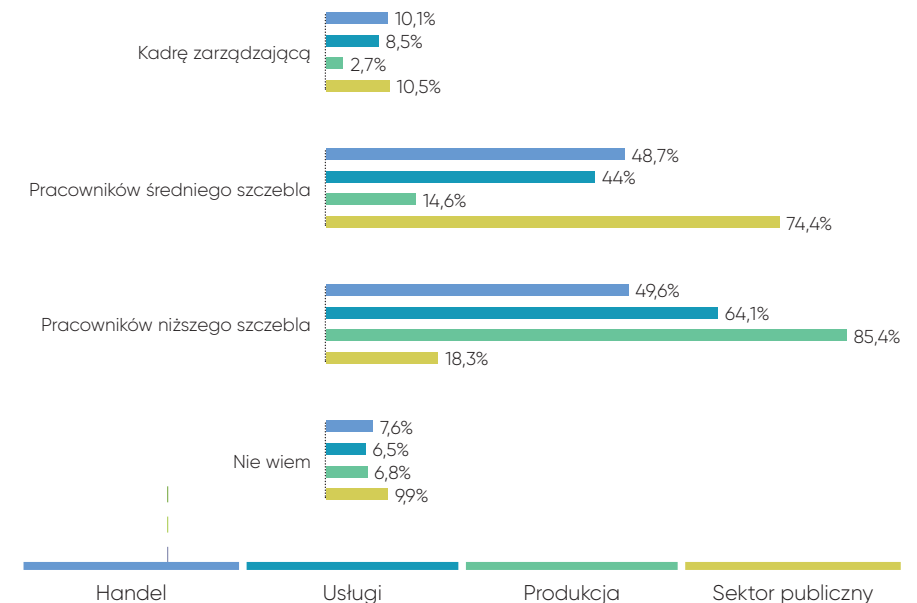
Andrzej Kubisiak

Dyrektor Zespołu Analiz i Komunikacji w Work Service S.A.

W czasach dobrej koniunktury i rozwoju gospodarczego, który kwartalnie potrafi przekraczać poziomy nawet 5% wzrostu, nie w powinny dziwić rekordowe plany związane z zatrudnieniem. Jednak warto zwrócić uwagę na ich strukturę. Ponad 55% planowanych rekrutacji ma dotyczyć zwiększania poziomów zatrudnienia, a to oznacza, że firmy szczególnie z sektora handlowego i produkcyjnego mają duże plany rozwojowe. Może to stanowić zapowiedź nowych inwestycji, a także znaczących zamówień z rynku wewnętrznego jak i zza granicy. Co więcej na pierwszy plan wyłaniają się znów rekrutacje wśród niewykwalifikowanej kadry, którą w największym stopniu planuje pozyskiwać sektor produkcyjny. W tym zakresie większa dostępność kandydatów będzie możliwa dzięki cudzoziemcom, po których firmy sięgają w warunkach niedoborów na lokalnych rynkach. Duże wyzwanie stoi natomiast przed sektorem publicznym, który będzie poszukiwał pracowników średniego szczebla. W rywalizacji o nich będzie musiał się zmierzyć zarówno z segmentem prywatnym, jak i zagranicznymi firmami, które nawet na podstawowych stanowiskach potrafią oferować równie konkurencyjne wynagrodzenia co administracja.

Aż 40,4% przedsiębiorstw zamierza w najbliższym czasie uruchomić rekrutacje pracowników w celu utrzymania lub zwiększenia poziomu zatrudnienia. Firmy poszukiwać będą głównie pracowników niższego (57,1%) i średniego szczebla (40,6%). Jednocześnie 7,7% pracodawców planuje rekrutować członków kadry zarządzającej. Największe zapotrzebowanie na pracowników niższego szczebla występuje w sektorze produkcyjnym, w którym aż 85,4% badanych wskazuje zapotrzebowanie na tą grupę kandydatów. Co ciekawe, najchętniej specjalistów średniego szczebla zatrudniałby sektor publiczny (74,4%).

W zależności od branży

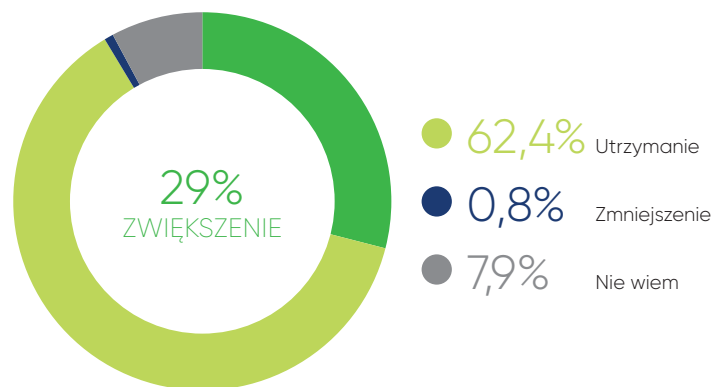


Zdaniem pracodawcy

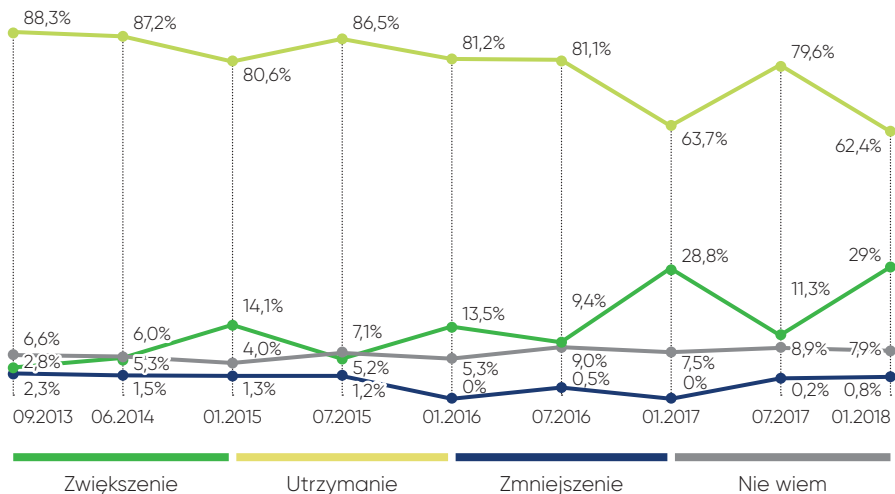
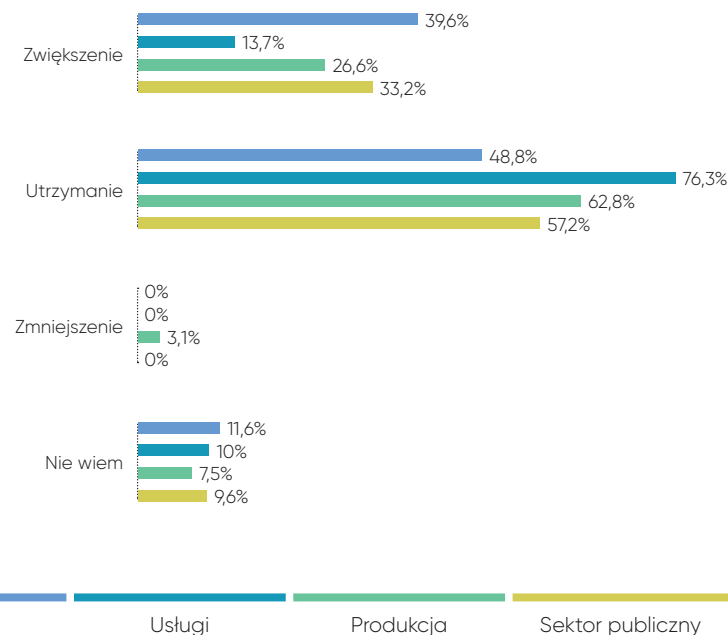
Polityka płacowa przedsiębiorstw

Niemal co trzeci pracodawca (29%), w ciągu najbliższego kwartału planuje podwyżki dla swoich pracowników. Największą skłonność do zwiększenia wynagrodzenia mają duże firmy, które zatrudniają ponad 250 pracowników (35%), a także przedsiębiorstwa z branży handlowej (39,6%). Co ciekawe, jedynie 0,8% badanych firm dopuszcza obniżenie stawek płac.

Co w ciągu najbliższych miesięcy planują firmy w zakresie wynagrodzeń?



W zależności od branży



I kwartał 2018 a poprzednie edycje badania

Skłonność pracodawców do podwyżek jest najwyższa w ostatnich latach. W porównaniu poprzednią edycją raportu, odsetek firm planujących zwiększenie wynagrodzeń wzrósł aż o 17,7 p.p., a wynik na poziomie 29% jest najwyższy w historii wszystkich edycji Barometru Rynku Pracy.



Regionalny barometr rynku pracy



Regionalny barometr rynku pracy



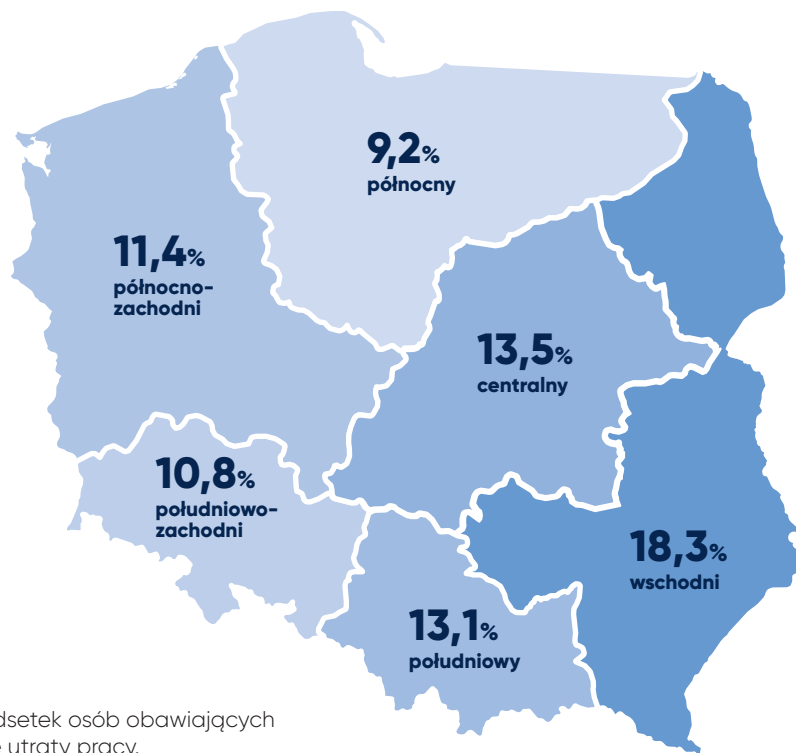
6 regionów

16 województw

Regionalny barometr rynku pracy

Zdaniem pracownika

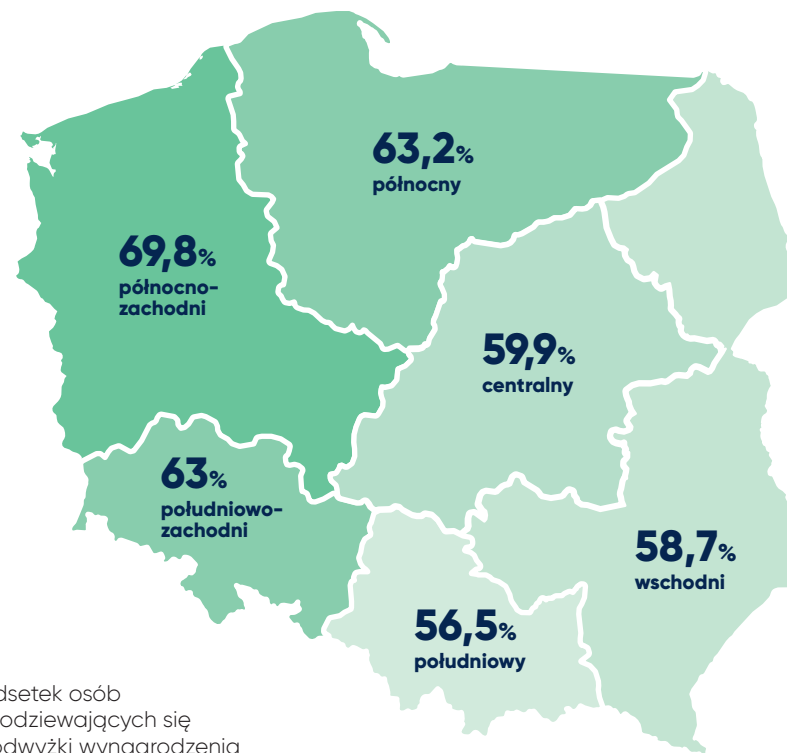
Czy obawia się Pan/Pani utraty pracy?



Odsetek osób obawiających się utraty pracy.

Najnowsze wyniki Regionalnego Barometru Rynku Pracy pokazują, że największe obawy o zatrudnienie występują na wschodzie kraju. W województwach podlaskim, podkarpackim, lubelskim i świętokrzyskim 18,3% badanych martwi się o utrzymanie pracy. Zupełnie odmienne nastroje panują na zachodzie i północy kraju, gdzie tylko 1 na 10 pracowników wyraża niepokój związany z zachowaniem zatrudnienia.

Czy oczekuje Pan/Pani zmiany wysokości wynagrodzenia?



Odsetek osób spodziewających się podwyżki wynagrodzenia

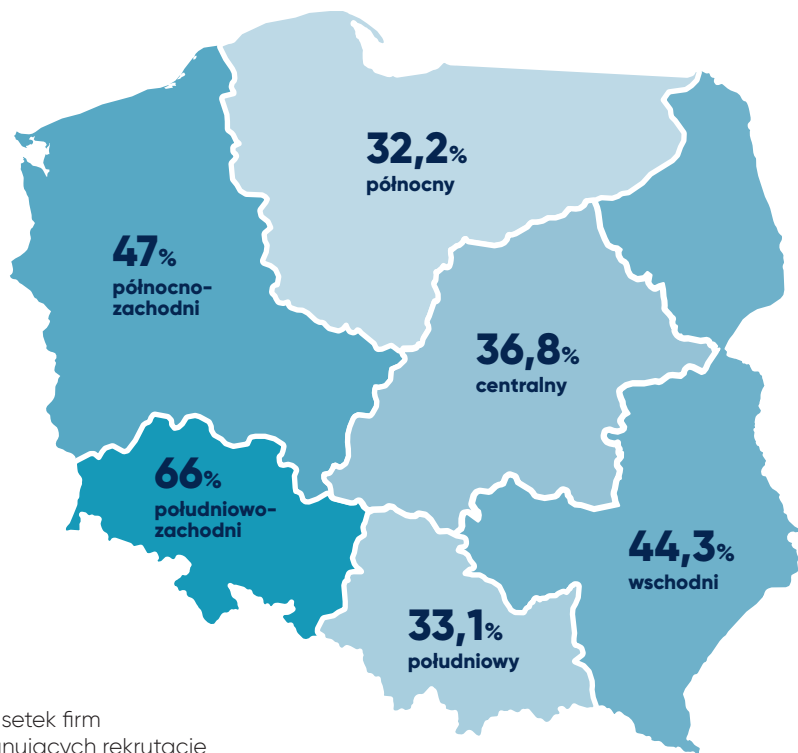
Najsilniejsza presja płacowa występuje w regionie Północno-zachodnim. Tam podwyżki spodziewa się aż 69,8% pracowników. Dobre nastroje dopisują też respondentom w 2 kolejnych regionach: Północnym i Południowo-zachodnim, gdzie podniesienia pensji spodziewa się odpowiednio ponad 63,2% i 63% badanych. Najmniejsza wiara w wyższe wynagrodzenie jest wśród pracowników zatrudnionych w południowej części Polski tj. w województwach małopolskim i śląskim.

Regionalny barometr rynku pracy

Zdaniem pracodawcy

Plany dotyczące rekrutacji

– w których regionach Polski najlepiej szukać pracy?

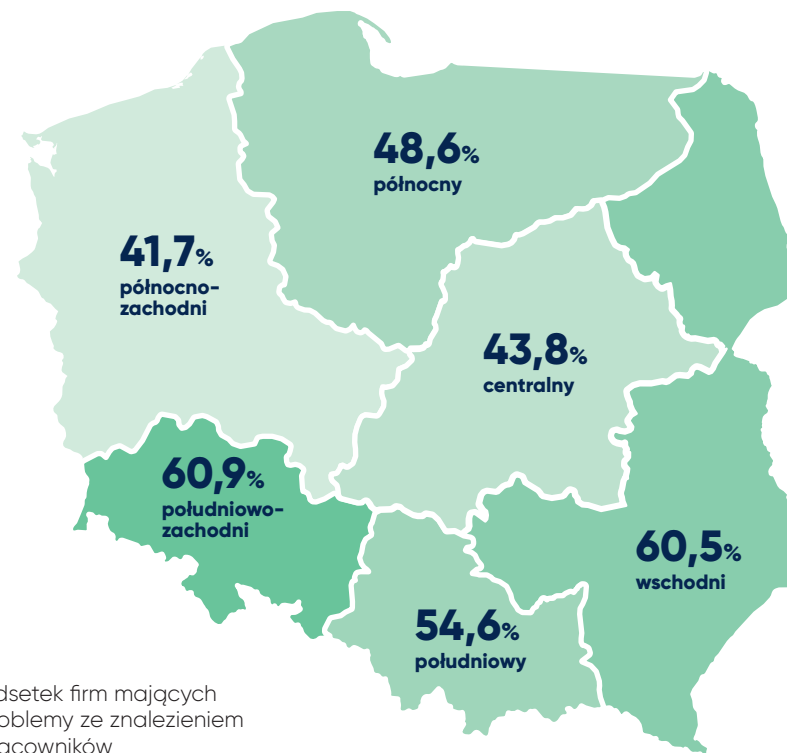


Odsetek firm planujących rekrutację

Jak pokazują wyniki Regionalnego Barometru Rynku Pracy, największe zapotrzebowanie na pracowników deklarują pracodawcy z zachodniej części Polski. W województwach dolnośląskim i opolskim rekrutacje planuje ⅓ firm. W regionie Południowo-zachodnim rekrutować będzie 47% pracodawców. Co ciekawe, również na wschodzie pojawiły się wzmożone plany rekrutacyjne – zgłasza je ponad 44% firm. Najmniej rekrutacji zaplanowanych jest na północy i południu kraju, choć i w tych regionach ⅓ firm będzie poszukiwać nowych pracowników.

Problem ze znalezieniem pracowników

– w których regionach Polski najtrudniej o kandydata?



Odsetek firm mających problemy ze znalezieniem pracowników

Najczęstsze problemy ze znalezieniem pracowników występowały w województwach dolnośląskim i opolskim (60,9%). Ponad 60% deficytu notowano również we wschodniej części kraju, gdzie pojawiło się coraz więcej planów rekrutacyjnych. Najmniejsze niedobory kadrowe odnotowano w regionie Północno-zachodnim i Centralnym, choć i tam przyznawało się do nich ponad 41% pracodawców.

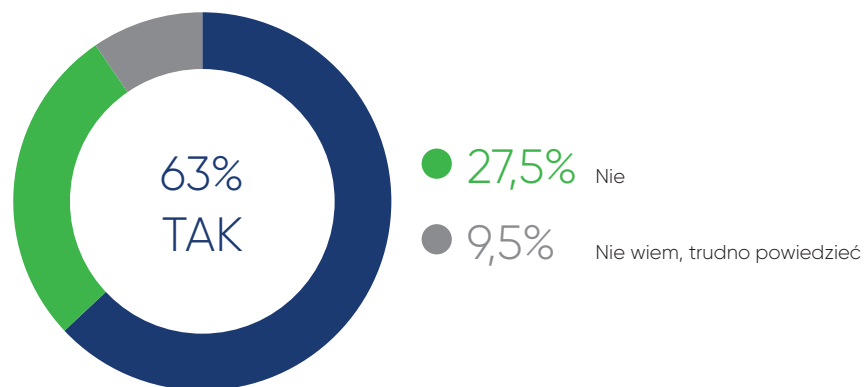
Trendy na rynku pracy – pracownik

Możliwości rozwoju w miejscu pracy

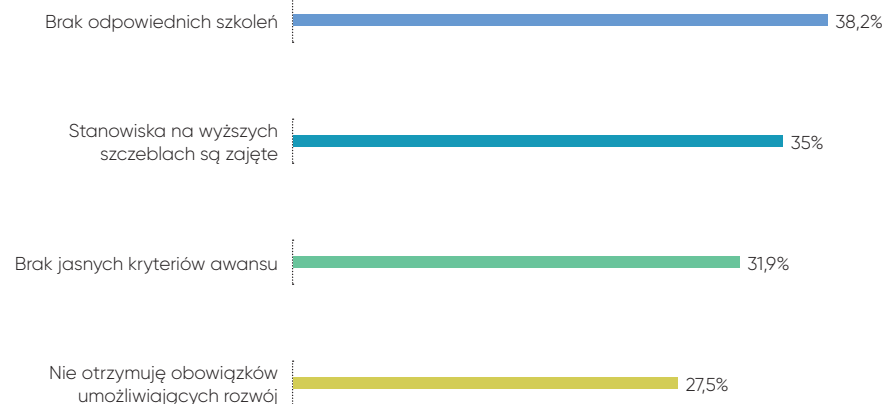
Blisko ⅔ Polaków jest zdania, że firma, w której pracują zapewnia im jasną ścieżkę kariery. Odmiennego zdania jest 27,5% badanych. W tej grupie największe niezadowolenie wywołuje brak odpowiedniego systemu szkoleń (38,2%). Na kolejnych miejscach znalazły się elementy związane z powstaniem szklanego sufitu. 35% respondentów wskazało, że stanowiska na wyższych szczeblach są już pozajmowane, a w 32% przypadków pracownicy nie mają jasnych kryteriów awansu. Obie te kwestie stanowią decydujące czynniki wpływające na decyzję o zmianie zatrudnienia. We wcześniejszej części raportu, 26% badanych wskazywało właśnie na brak perspektyw w obecnym miejscu zatrudnienia, jako powód poszukiwania nowej pracy.

W największym stopniu na brak możliwości rozwoju zwracają uwagę osoby w wieku 45-54 lata – w tej grupie to ⅓ badanych. Również względy dochodowe mają w tej kwestii znaczenie. Wśród osób zarabiających do 2000 zł ponad 40% respondentów negatywnie ocenia możliwości rozwojowe. Najlepiej swoją sytuację oceniają osoby młode (do 35 roku życia) i zatrudnione na pełen etat.

Czy pracodawca zapewnia rozwój i jasną ścieżkę kariery?



Dlaczego nie?



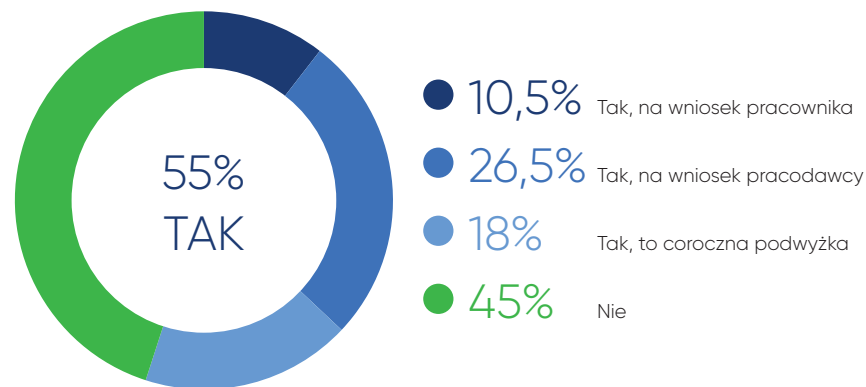
Wśród osób negatywnie oceniających szanse na rozwój zawodowy ponad połowa planuje odejść z pracy.

Trendy na rynku pracy – pracownik

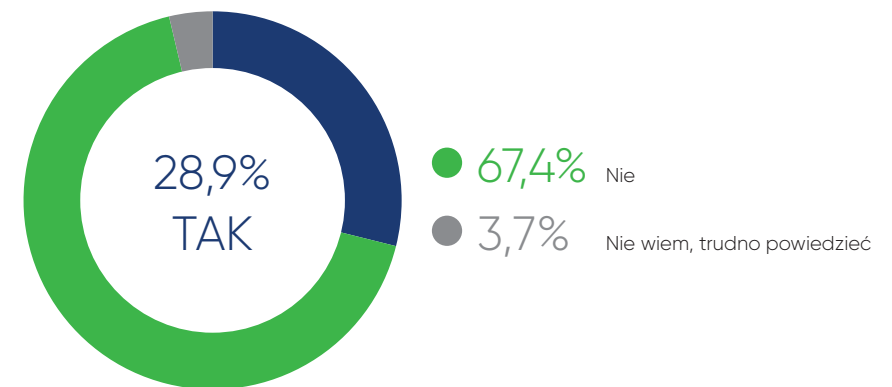
Polityka wynagrodzeń

55% pracujących Polaków w ciągu ostatnich 12 miesięcy dostało podwyżkę. Jest to wynik o 10 p.p. wyższy niż przed rokiem. W większości przypadków podwyżkę zaproponował sam pracodawca (26,5%) lub było to coroczne podniesienie płac (18%). 10,5% pracowników samodzielnie wystąpiło o podwyższenie pensji – jest to wynik o 2,2 p.p. wyższy niż przed rokiem. Podwyżkę najczęściej dostawały osoby w wieku 34-45 roku lat, pracujące na pełny etat oraz lepiej zarabiające (powyżej 3000 zł).

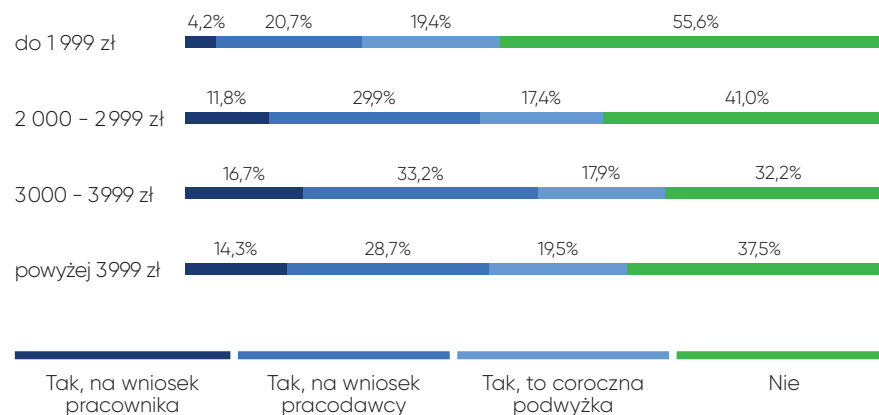
Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy otrzymał Pan/Pani podwyżkę?



Czy ta podwyżka była spowodowana wzrostem płacy minimalnej?



Dochód



Wśród osób, które otrzymały podwyżkę 28,9% badanych odczuło poprawę warunków finansowych, ze względu na zmianę wynagrodzenia minimalnego. Największym stopniu dotyczyło to pracowników 55+ (44,9%), a także osób z podstawowym wykształceniem (74,3%).

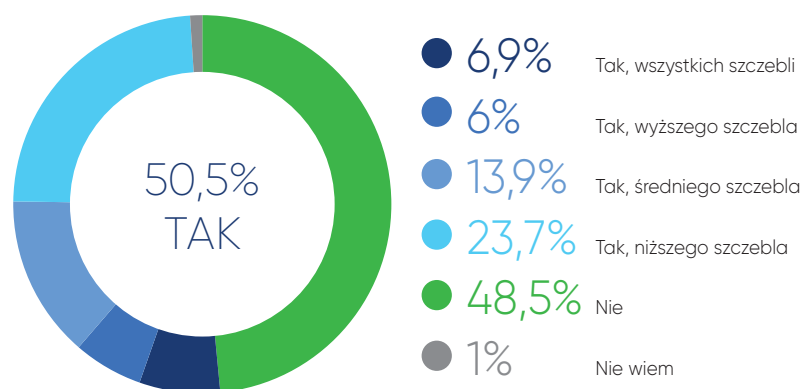
Trendy na rynku pracy – pracodawca

Niedobór kandydatów

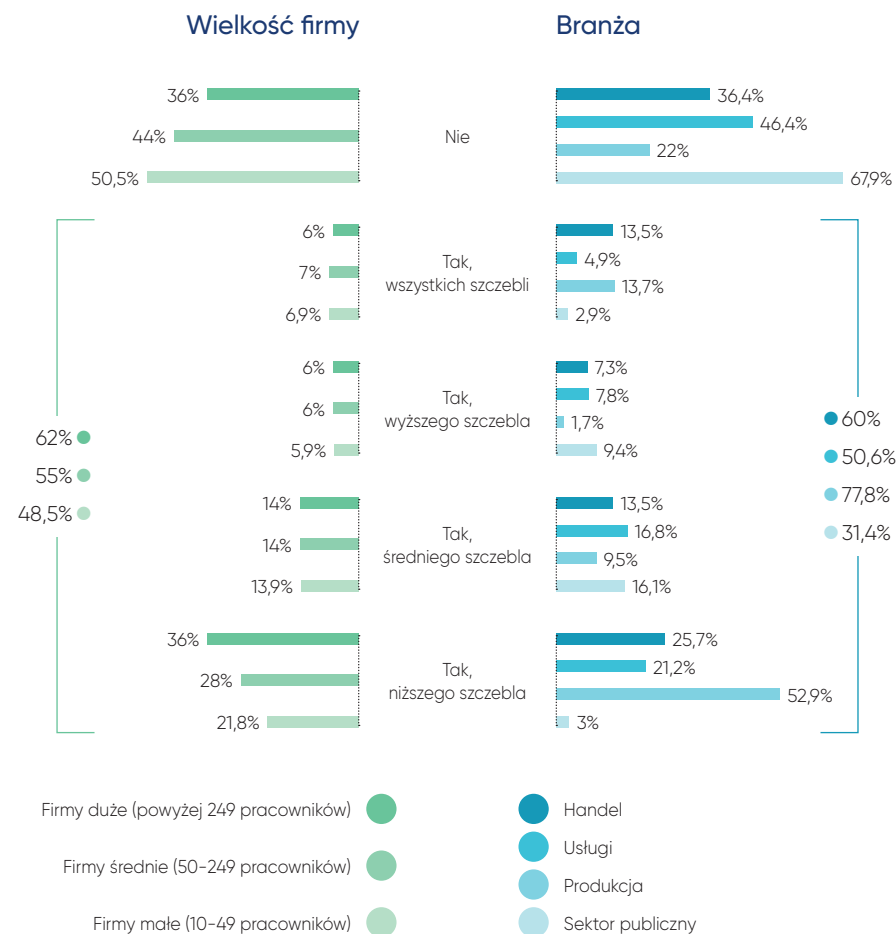
Nadal ponad połowa pracodawców (50,5%) deklaruje, że ma problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Jest to wynik o 17,6 p.p. wyższy niż przed rokiem i porównywalny z tym notowanym na jesieni 2017 roku. Obecnie najczęściej pojawiające się problemy rekrutacyjne dotyczą pracowników niższego (23,7%) i średniego szczebla (13,9%).

Na największe trudności rekrutacyjne wskazują duże firmy (62%), zatrudniające ponad 250 pracowników. Dla porównania, niedoborów kadrowych doświadczyło „tylko” 48,5% małych przedsiębiorstw. Największe braki wśród pracowników niewykwalifikowanych wskazywali duzi pracodawcy (36%), a co ciekawe wielkość firmy nie miała specjalnego znaczenia na braki w dostępności kadr ze średniego szczebla (14%). Największe trudności kadrowe występowały w sektorze produkcyjnym, w którym aż 77,8% badanych firm zgłaszało niedobory kandydatów. Na dalszych miejscach są handel (60%) i usługi (50,6%).

Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników?



Wśród firm, które w naszym badaniu zapowiadały zwiększenie poziomów zatrudnienia, aż 69,6% doświadczyło problemów rekrutacyjnych!



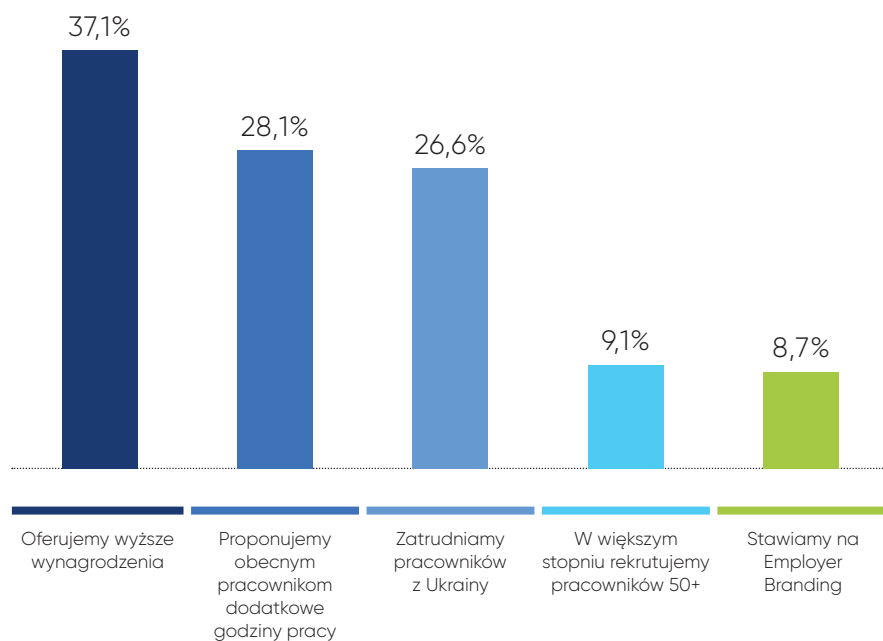
Trendy na rynku pracy – pracodawca

Metody na walkę z deficytami kadrowymi

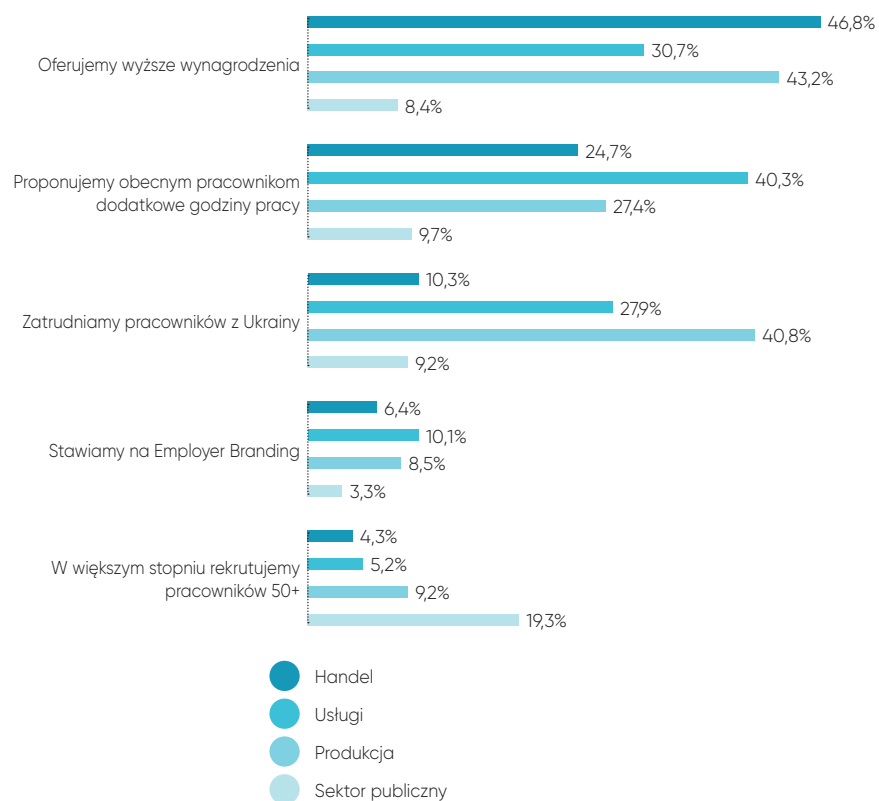
W warunkach, gdy ponad połowa firm w Polsce ma trudności rekrutacyjne, warto zwrócić uwagę na ich sposoby radzenia sobie z takimi wyzwaniami. Najczęściej wskazywanym przez przedsiębiorców rozwiązaniem jest podnoszenie wynagrodzeń (37,1%) dla rodzimych pracowników. Na taki ruch najczęściej wskazywały duże firmy z sektora handlowego i produkcyjnego. W drugiej kolejności pracodawcy proponują swoim załogom wydłużanie czasu pracy (28,1%), aby wypełnić brakujące wakaty własnymi zasobami. Z tej strategii najchętniej korzystają firmy usługowe.

Przeszło co czwarta firma (26,6%) szuka pracowników z Ukrainy. Z tego rozwiązania w największym stopniu czerpie sektor produkcyjny i duzi pracodawcy, którzy muszą wypełnić setki wakatów. Co ciekawe, wśród firm planujących zwiększenie zatrudnienia i mających trudności rekrutacyjne, aż 40,5% planuje przyciągać kadry zza wschodniej granicy. Poza podniesieniem stawek płac, w tej grupie jest to najpopularniejsza metoda na walkę z deficytami kadrowymi. Na liście metod radzenia sobie z wyzwaniami rekrutacyjnymi znalazły się jeszcze rekrutacje skierowane do pracowników 50+, które wskazało (9,1%) i aktywności employer brandingowe (8,7%).

W jaki sposób radzono sobie z problemami rekrutacyjnymi?



W zależności od branży



Okiem eksperta



Wojna o pracowników trwa w najlepsze

Łukasz Kozłowski

Główny Ekonomista Pracodawców RP

Rekordowy odsetek pracodawców planuje zwiększenie poziomu zatrudnienia. Chcą w ten sposób sprostać dynamicznie rosnącemu popytowi generowanemu przez naszą rozpędzoną gospodarkę (w IV kw. 2017 r. wzrost PKB w ujęciu rok do roku przekroczył barierę 5 proc.), której głównym motorem pozostaje konsumpcja prywatna. Realizacja tych zamierzeń jest w obecnej sytuacji jednak wyjątkowo trudna. Zdecydowana większość z tych, którzy poszukiwali pracy, już ją dawno znalazła. Nie może zatem dziwić, iż trudność ze znalezieniem pracowników zaczyna być wskazywana jako bariera rozwoju firm nawet częściej niż tradycyjny winowajca, czyli skomplikowane i często zmieniające się regulacje prawne.

W bieżącym cyklu ożywienia gospodarczego rynek pracownika był ogłaszany już wielokrotnie. Jak się okazywało – przedwcześnie. Teraz jednak trudno mieć wątpliwości. Pracobiorca jest dzisiaj na wagę złota. Nie może więc zaskakiwać, że rośnie wśród nich poczucie bezpieczeństwa – jest raczej mało prawdopodobne, iż zostaną zwolnieni, a nawet jeśli tak się stanie, znalezienie innej pracy nie powinno przysporzyć większych trudności. Rosną też oczekiwania płacowe. Podwyżka – i to wyraźnie przewyższająca inflację – przestaje być szczególnym wyróżnieniem, zamiast tego stając się standardem, którego niespełnienie naraża firmę na szybkie nadejście fali odejść do konkurencji, która wszak nie próżnuje.

Wojna płacowa między pracodawcami ratuje sytuację tych, którzy w danej chwili ją wygrywają, lecz ma również pewne cechy gry o sumie zerowej. Pracownicy przechodzą z firmy do firmy, jednak całkowita liczba pracujących nie rośnie już tak znacząco, gdy bezrobocie zgodnie z badaniami aktywności ekonomicznej ludności zmalało do zaledwie 4,4 proc. Pozostaje mieć nadzieję, że wzrost wynagrodzeń zacznie wywierać pewien wpływ na wciąż ogromną rzeszę 5,7 mln nieaktywnych zawodowo Polaków w wieku produkcyjnym (20–64 lat), skłaniając część z nich do wejścia na rynek pracy.

Niedobór rąk do pracy, choć niewątpliwie przyspiesza wzrost płac, ma bardzo negatywne konsekwencje dla gospodarki – nie tylko jako bariera dla części inwestycji. Jeżeli rosnącemu popytowi na pracę nie będzie towarzyszyć rosnąca jej podaż, zderzymy się ze ścianą. Wzrost płac niemający oparcia w proporcjonalnym wzroście produkcji i realnej wartości usług, jest pusty. Jedyne, co przynosi to wzrost cen, sprowadzając siłę nabywczą wynagrodzeń do wcześniejszego poziomu. Narasta presja kosztowa, pojawiają się objawy przegrzania koniunktury, a stopy procentowe zaczynają piąć się w górę. Aby polska gospodarka mogła rosnąć dłużej przed znaczącym przekroczeniem swego potencjału, a więc w sposób stabilny, trzeba sprzyjać zwiększaniu podaży pracy. Dlatego też głównymi priorytetami aktualnie prowadzonej w Polsce polityki rynku pracy powinny być tworzenie warunków dla wzrostu poziomu aktywności zawodowej, znoszenie barier w odniesieniu do zatrudniania cudzoziemców, a także ograniczenie luki kompetencyjnej.



Zapracuj na pracownika

Jarosław K. Jurak

Prezes Zarządu Danwood S.A.

Obecna sytuacja na rynku pracy, związana z niedoborem odpowiednich kandydatów oraz coraz wyższymi oczekiwaniami zarówno finansowymi, jak i pozapłacowymi potencjalnych pracowników, wymusza na firmach podejmowanie szybkich i odważnych decyzji. Podwyżki płac, dodatkowe świadczenia czy szukanie pracowników poza granicami kraju to doraźne działania, umożliwiające firmom pozyskanie pracowników w tym trudnym okresie. Tymczasem, powinna to być przede wszystkim okazja do szerszego spojrzenia na funkcjonowanie firmy i rozpoczęcia budowy jej wizerunku jako pracodawcy poprzez stworzenie strategii employer brandingowej, wpisującej się w całościową strategię firmy. W mojej ocenie, firmy, które od dłuższego czasu dbały o swój wizerunek jako pracodawcy i podejmowały realne działania, wpływające na poprawę warunków pracy oraz możliwości rozwoju pracowników, dzisiaj zdecydowanie lepiej radzą sobie na rynku pracownika, z którym obecnie mamy do czynienia. Takie działania z pewnością procentują i pozwalają na prowadzenie biznesu z większym komfortem niż na to wskazują wskaźniki rynkowe widoczne w raporcie Work Service.

Dynamiczny rozwój Danwood już dawno skłonił nas tego, aby spojrzeć na działalność firmy w dłuższej perspektywie i podjąć kroki, które zapewnią nam w przyszłości dopływ wykwalifikowanej kadry na różnych poziomach. Jest to o tyle istotne, że programy nauczania w szkołach nie są dzisiaj skrojone pod potrzeby nowoczesnego przemysłu. Dlatego też aktywnie zaangażowaliśmy się w edukację przyszłych pracowników już na poziomie szkół średnich i zawodowych. Pięć lat temu reaktywaliśmy dwie zamknięte szkoły budowlane w naszym regionie, a eksperci z naszej firmy uczestniczą w układaniu realizowanego w nich programu kształcenia. W efekcie co roku blisko setka młodzieży rozpoczyna naukę w klasach o profilu budowlanym. Ponadto, wspólnie z Politechniką Białostocką uruchomiliśmy nowy kierunek studiów podyplomowych dla inżynierów budownictwa, który finansujemy w całości. Zapewniamy także studentom dostęp do najlepszych polskich i zagranicznych ekspertów budowlanych. Wszyscy absolwenci tego kierunku mają zagwarantowane zatrudnienie w naszej firmie. W ubiegłym roku otworzyliśmy także Centrum Szkoleniowe, dostępne dla wszystkich chętnych, w którym uczymy praktycznych umiejętności potrzebnych do pracy na budowie. To właśnie między innymi te działania oraz wewnętrzna polityka firmy, skoncentrowana na pracownikach oraz oparta na prostych i przejrzystych zasadach, pozwoliły nam na zwiększenie zatrudnienia w ciągu trzech ostatnich lat z 850 do 1700 pracowników. Jednocześnie cały czas unowocześniamy naszą produkcję i wprowadzamy automatyzację oraz robotyzację procesów tam, gdzie jest to możliwe. Zmniejszyliśmy dzięki temu liczbę godzin pracy potrzebnych do produkcji jednego domu z 1000 do 350. To wszystko sprawia, że mimo niezbyt korzystnych, z punktu widzenia pracodawcy, warunków na rynku pracy, jesteśmy spokojni o dalszy, stabilny rozwój naszej firmy.

Metodologia badania

Dane prezentowane w ramach **Barometru Rynku Pracy IX** zostały przygotowane i opracowane na zlecenie Work Service S.A. przez instytut Kantar Millward Brown S.A. Badanie zostało podzielone na dwie kategorie:

Pracowników

Badanie zrealizowano na próbie osób pracujących (N=580) dobranej z ogólnopolskiej reprezentatywnej próby dorosłych Polaków N=1000 (dobranej zgodnie ze strukturą populacji pod względem płci, wieku, wykształcenia oraz klasy wielkości i województwa miejsca zamieszkania), wyniki poddano procedurze ważenia. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby pracujących to +/-4,15%. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych CATIBUS w okresie 23-28.01.2018 r.

Pracodawców

Badanie zrealizowano na próbie pracodawców (N=300) dobranych w kwotach dla wielkości zatrudnienia, po 100 wywiadów dla firm małych (10-49 pracowników), średnich (50-249 pracowników) oraz dużych (250+ pracowników), z uwzględnieniem województwa – miejsca prowadzenia działalności oraz branży firmy. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby to +/- 4,2%, a dla wyróżnionych trzech klas wielkości zatrudnienia +/- 10,2%. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych CATI Ad hoc w okresie 15-22.01.2018 r.



Grupa Kapitałowa Work Service działa od 1999 roku i jest największym dostawcą kompleksowych usług HR w Europie Środkowo-Wschodniej. Prowadzi działalność na terenie całej Polski za pośrednictwem sieci oddziałów oraz za granicą w 12 krajach (Czechy, Słowacja, Węgry, Ukraina, Niemcy, Francja, Holandia, Belgia, Austria, Rumunia, Słowenia, Chorwacja). Specjalizuje się zarówno w usługach z zakresu doradztwa personalnego, jak i restrukturyzacji w obszarze HR, rekrutacji i outsourcingu pracowniczym. Już ponad 3000 firm wybrało Work Service na swojego partnera w biznesie. Każdego dnia 50 000 osób i 300 000 pracowników rocznie znajduje zatrudnienie za pośrednictwem spółek należących do Grupy Kapitałowej Work Service. Work Service jest spółką notowaną na giełdach w Warszawie i Londynie. Więcej informacji na: www.workservice.pl



REDAKCJA:

Andrzej Kubisiak, Beata Pilichowska Work Service S.A.

Opracowanie graficzne: LABORATORIUM Grzegorz Janiszewski

WIĘCEJ INFORMACJI udziela:

Andrzej Kubisiak,

Dyrektor ds. Analiz i Komunikacji, Work Service S.A.

M: 512 176 030,

E: andrzej.kubisiak@workservice.pl

BAROMETR RYNKU PRACY IX

© 2018 Work Service S.A., Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: Raport Work Service – „Barometr Rynku Pracy IX”