

HAYS Recruiting experts
worldwide

NOWE OBLICZE NORMALNOŚCI PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW



Partner merytoryczny

Deloitte.

SPIS TREŚCI

O NAS	3
WSTĘP	4
METODYKA BADANIA	6
RYNEK PRACY PO PANDEMII	8
UCZESTNICZY BADANIA	9
KRAJOBRAZ PO BURZY	10
PERSPEKTYWA OSÓB POSIADAJĄCYCH PRACĘ	12
NEGATYWNE KONSEKWENCJE	12
OBAWY I NADZIEJE	14
ZAANGAŻOWANIE A PRACA ZDALNA	15
ZMIANA MIEJSCA ZATRUDNIENIA	16
PERSPEKTYWA OSÓB, KTÓRE STRACIŁY PRACĘ	18
PATRZĄC W PRZYSZŁOŚĆ	20
RYNEK KOMPETENCJI	24

O NAS

Hays Poland jest firmą doradztwa personalnego, należącą do międzynarodowej grupy Hays plc, i największą na świecie organizacją zajmującą się rekrutacją specjalistyczną. Działając na rynku rekrutacyjnym od ponad 50 lat, Hays posiada 265 biur w 33 krajach. Łącznie pracuje w nich niemal 11 500 ekspertów.

W 2002 roku otworzyliśmy pierwsze biuro w Polsce. Od tego czasu umocniliśmy naszą pozycję na polskim rynku, stając się niekwestionowanym liderem w rekrutacji specjalistycznej. Obecnie w Hays Poland zatrudnionych jest ponad 300 osób w biurach na terenie całej Polski.

Świadczymy dopasowane do wymagań Klientów usługi w zakresie rekrutacji specjalistycznej, pozyskując najlepszych kandydatów do pracy stałej, tymczasowej oraz na kontrakt. Portfolio naszych usług obejmuje ponadto Executive Search, Recruitment Process Outsourcing (RPO) oraz marketing rekrutacyjny.

Z pasją wspieramy rozwój zawodowy profesjonalistów działających w różnych obszarach rynku, kierując się naszym motto „powering the world of work”.

PARTNER MERYTORYCZNY

Deloitte to marka skupiająca dziesiątki tysięcy profesjonalistów w niezależnych firmach na całym świecie, współpracujących przy świadczeniu wybranym klientom usług badania i innych usług atestacyjnych, doradztwa gospodarczego, doradztwa finansowego, zarządzania ryzykiem i doradztwa podatkowego oraz innych powiązanych usług.

Deloitte świadczy usługi audytorskie, konsultingowe, podatkowe, doradztwa finansowego i zarządzania ryzykiem klientom z sektora publicznego i prywatnego działającym w różnych branżach. Dzięki globalnej sieci firm członkowskich obejmującej ponad 150 krajów, posiadamy najwyższej klasy kompetencje, doświadczenie oraz wiedzę i oferujemy wysokiej jakości usługi pozwalające rozwiązać najbardziej złożone problemy biznesowe klientów. Dzięki nim obsługujemy cztery na pięć firm z listy Fortune Global 500®.

WSTĘP

Żyjemy w ciekawych czasach. Wiele planów i strategii musiało zostać porzuconych lub radykalnie zmienionych. Niektóre aspekty życia prywatnego i zawodowego przestałyśmy postrzegać jako pewne. Na aktualności straciło wiele analiz i prognoz stworzonych jeszcze kilka miesięcy wcześniej.

W wyniku pandemii wszyscy stanęliśmy przed wyzwaniem szybkiego odnalezienia się w tej bezprecedensowej sytuacji. Pracodawcy starali się zapewnić bezpieczeństwo swoim pracownikom, dostosować się do obowiązujących zaleceń i umożliwić firmie kontynuację działalności biznesowej w nowych okolicznościach. Często musieli również podejmować trudne, lecz konieczne decyzje. Pracownicy z kolei mierzyli się z trudnościami związanymi z pracą zdalną, obawami o swoją karierę, a także negatywnymi konsekwencjami zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym.

Chociaż wydarzenia ostatnich miesięcy były dynamiczne, a sytuacja bezprecedensowa, to wiele firm i pracowników najgorszy czas ma już za sobą. Przed nami znajduje się inny zestaw pytań, na które musimy znaleźć odpowiedzi. Jak wygląda obecna sytuacja pracowników na rynku pracy? Jakie są ich plany na przyszłość? Czego się obawiają? Czy są skłonni zmienić profesję? Czy posiadają kompetencje, których będą poszukiwać firmy?

Zapraszam do lektury raportu „Nowe oblicze normalności. Perspektywa pracowników” stworzonego we współpracy z partnerem merytorycznym firmą Deloitte. Wierzę, że wyniki badania przeprowadzonego w maju 2020 roku pozwolą nakreślić krajobraz współczesnego rynku pracy.

Życzę udanej lektury.

Marc Burrage

Dyrektor Zarządzający Hays Poland



RYNEK PRACY 2020

METODYKA BADANIA

Raport został opracowany na podstawie danych uzyskanych w badaniu na temat rynku pracy, przeprowadzonym przez Hays Poland i partnera merytorycznego Deloitte na grupie niemal 3 000 pracowników i blisko 1 300 pracodawców. Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI w maju 2020 r. Publikacja koncentruje się na odpowiedziach udzielonych w badaniu skierowanym do pracowników.

Dziękujemy wszystkim uczestnikom badania za podzielenie się informacjami i spostrzeżeniami. Państwa zaangażowanie pozwoliło nam stworzyć raport, który pomoże w podejmowaniu świadomych decyzji.

RYNEK PRACY PO PANDEMII

Pandemia zmieniła krajobraz gospodarczy i układ sił na rynku pracy. Pracownicy, którzy do tej pory mogli cieszyć się szeroką dostępnością ofert pracy i różnorodnymi możliwościami rozwoju, od kilku miesięcy patrzą w przyszłość z większą ostrożnością. Wiele firm w wyniku spowolnienia gospodarczego zawiesiło procesy rekrutacyjne oraz wstrzymało inwestycje, które zazwyczaj szły w parze z planem zwiększenia zatrudnienia. Jednak począwszy od maja obserwujemy stopniowy powrót firm do realizacji strategii HR. Choć w najbliższym czasie rynek nie będzie dla kandydatów równie sprzyjający, co przed pandemią, to wiele wskazuje na to, że wraz z powrotem firm do normalności, pracodawcy będą zatrudniać nowych pracowników. Zmieni się jednak charakter prowadzonych rekrutacji. Pracodawcy będą poszukiwać unikalnych kompetencji i doświadczeń, które pozwolą im budować przewagę konkurencyjną w nowej rzeczywistości. **Na polskim rynku pracy będziemy mieć do czynienia z rynkiem kompetencji, na którym eksperci o określonych zdolnościach wciąż będą mogli liczyć na atrakcyjne oferty pracy. Niezaprzeczalnie jednak w najbliższym czasie rynek pracy w kontekście rekrutacji będzie sprzyjał pracodawcom bardziej niż w ostatnich latach.**

Dynamiczne zmiany i wyzwania, z jakimi przyszło się mierzyć firmom, wymagały od nich szybkich działań umożliwiających zachowanie ciągłości biznesowej w tak niespodziewanej i bezprecedensowej sytuacji. Zalecenie zachowania dystansu społecznego oraz liczne obostrzenia funkcjonujące w szczytowym momencie pandemii wiązały się z koniecznością przynajmniej częściowego przeniesienia działalności biznesowej firm do świata online. Praca zdalna stała się rozwiązaniem powszechnym, a organizacje i ich pracownicy nierzadko po raz pierwszy mogli poznać prawdziwe szanse i zagrożenia, wynikające z takiej formy działalności. Inne konsekwencje pandemii miały charakter finansowy. **Tymczasowe ograniczenie zakresu działalności wielu organizacji, mniejsze obroty, a także prognozy dotyczące globalnego spowolnienia gospodarczego były przyczynkiem do poszukiwania oszczędności – również w kosztach pracy.**

W rezultacie pojawiły się informacje o zwolnieniach, a także innych konsekwencjach dla pracowników. Niepewność obecnej sytuacji skutkuje obawami o zawodową przyszłość. Profesjonaliści odczuwają lęk m.in. przed utratą pracy, mniejszymi zarobkami i pracą poniżej kwalifikacji, a co za tym idzie – wyzwaniami natury finansowej, brakiem satysfakcji i obniżeniem jakości życia. Jednocześnie wiele z nich nie stoi w miejscu i aktywnie działa, aby zwiększyć swoje szanse na sukces. **Specjaliści i menedżerowie – zarówno ci, którzy w ostatnich miesiącach stracili pracę, jak i ci, którzy nie znaleźli się w takiej sytuacji – uznają obecny czas za sprzyjający rozwojowi oraz pozyskiwaniu nowych umiejętności.** Starają się podejmować działania, które pozwolą zwiększyć ich atrakcyjność w oczach potencjalnych pracodawców, a w dalszej przyszłości również poszerzyć zakres dostępnych dla nich ról. Dostrzegają szanse i zagrożenia, jakie pandemia stworzyła na rynku pracy i dopasowują się do nowej rzeczywistości.

O prawdziwych skutkach pandemii będzie można mówić dopiero w perspektywie kilku miesięcy, a nawet lat. Ogromna skala zachodzących zmian – gospodarczych i społecznych, regionalnych i globalnych – nie pozwala jednak czekać na rezultaty. Zmianie uległy zarówno aspiracje i perspektywy zawodowe pracowników, jak i strategię zatrudnienia firm. Rynek pracy zmienia się na naszych oczach, co wymaga również od nas – pracowników i pracodawców – dopasowania do nowej sytuacji, a także odpowiedniego planowania na przyszłość.

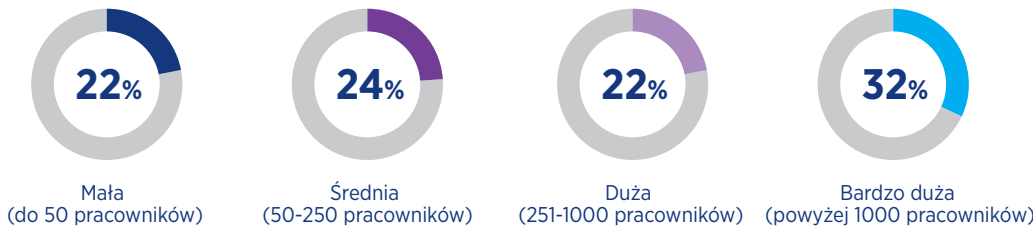
UCZESTNICY BADANIA

Branża firmy będącej obecnym lub ostatnim miejscem zatrudnienia*

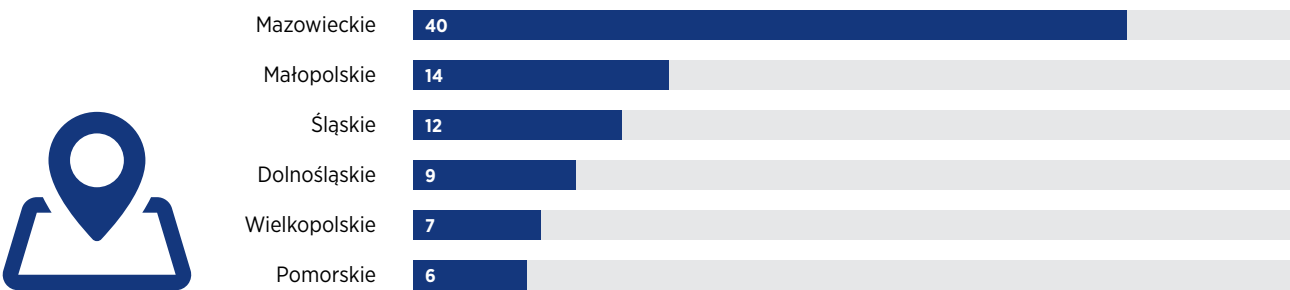


*6 najczęściej wskazywanych

Wielkość firmy pod względem zatrudnienia

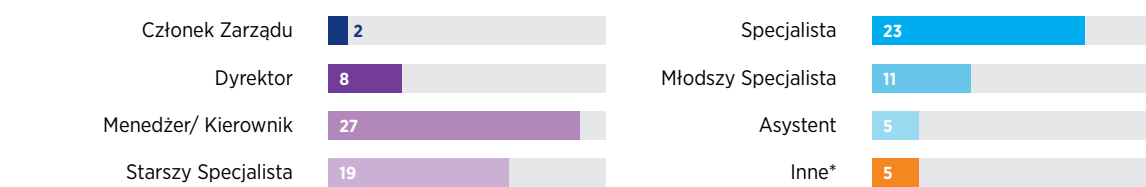


Województwo*



*6 najczęściej wskazywanych

Poziom zajmowanego stanowiska



*Wśród innych respondenci najczęściej udzielali odpowiedzi właściciel, konsultant, kierownik projektu, a także wskazywali na role techniczne

KRAJOBRAZ PO BURZY

Ostatnie miesiące były trudne dla pracowników. Obok niepokoju związanego z pandemią, izolacją i ryzykiem zakażenia, do głosu często dochodziły obawy o swoją zawodową przyszłość. W związku ze zmianą nastrojów gospodarczych, a także koniecznością okresowego zawieszenia lub ograniczenia działalności przedsiębiorstw, pracodawcy musieli poszukiwać oszczędności – również związanych z kosztami pracy. Stąd też na przestrzeni ostatnich miesięcy część pracowników zdążyła odczuć negatywne skutki pandemii w swoim życiu zawodowym.

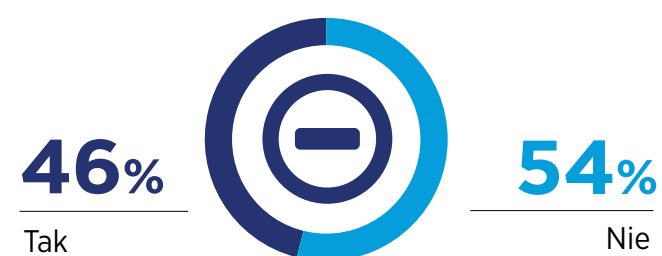
Firmy starały się ograniczyć koszty prowadzenia działalności – budowały kapitał na trudniejsze czasy, minimalizowały wydatki w okresie funkcjonowania ograniczeń w życiu publicznym lub szukały rozwiązań umożliwiających pogodzenie interesów organizacji i pracowników. Badanie przeprowadzone wśród pracodawców pokazuje, że plan oszczędności wdrożyło 74 proc. firm. Częściej poszukiwano ich w kosztach stałych prowadzenia działalności, jednak mimo to 63 proc. z nich dokonało oszczędności również w kosztach pracy.

Jak wynika z badania, w wyniku pandemii pracę straciło 13 proc. respondentów. Najczęściej zwolnienia doświadczyli specjaliści w dziedzinie sprzedaży, obsługi klienta i administracji, co można motywować okresowym zamknięciem stacjonarnych sklepów i punktów obsługi, zmniejszeniem zapotrzebowania na produkty i usługi, a także redukcją podstawowych stanowisk biurowych. Jednak innych, negatywnych skutków pandemii doświadczyli również pracownicy, którzy w momencie przystąpienia do badania posiadali zatrudnienie. W tej grupie konsekwencji w życiu zawodowym doświadczyło 46 proc. pracowników.

Czy w ostatnim czasie stracił(a) Pan/ Pani pracę?



Czy w ostatnim czasie doświadczył(a) Pan/ Pani innych negatywnych konsekwencji pandemii, które bezpośrednio dotyczą pracy lub warunków zatrudnienia?



Tylko osoby, które nie straciły pracy



PERSPEKTYWA OSÓB POSIADAJĄCYCH PRACĘ

NEGATYWNE KONSEKWENCJE

Blisko połowa specjalistów objętych badaniem doświadczyła negatywnych konsekwencji, które bezpośrednio dotyczyły pracy i warunków zatrudnienia. Nie jest to zaskakujące, biorąc pod uwagę trudną sytuację, w jakiej wskutek pandemii znalazło się wiele firm. Pracownicy, którzy doświadczyli konsekwencji innych niż zwolnienie z pracy, najczęściej wskazywali na obniżenie wynagrodzenia, zmniejszenie wymiaru etatu oraz zwiększenie zakresu obowiązków, związane ze zmianą kształtu zespołu. Ostatnia z wymienionych konsekwencji wynikała m.in. z redukcji etatów w dziale, zmian strukturalnych w firmie lub przejścia części współpracowników na zasiłek dla rodziców opiekujących się dziećmi.

Chociaż ograniczenie zarobków, wstrzymanie rozwoju w strukturze firmy czy też przeciążenie obowiązkami nie wpływają pozytywnie na satysfakcję z wykonywanej pracy, to warto spojrzeć na tę sytuację również z innej perspektywy. Są to bowiem działania, które pozwalają firmom obniżyć koszty zatrudnienia przy jednoczesnym zachowaniu miejsc pracy. Równocześnie, jak pokazują obserwacje rynku pracy i rozmowy z pracodawcami, obniżki wynagrodzenia, wstrzymanie premii czy zmniejszenie wymiaru etatu bardzo często są rozwiązaniami tymczasowymi, a w momencie poprawy sytuacji firmy zostanie podjęta decyzja o przywróceniu warunków zatrudnienia sprzed pandemii.

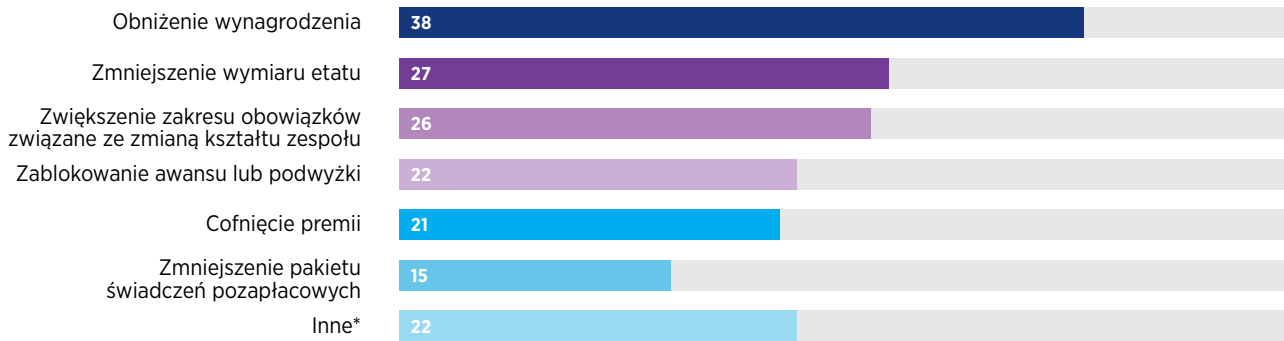
Pracownicy dostrzegają zmiany zachodzące na rynku pracy i mniejszą liczbę prowadzonych rekrutacji, a co za tym idzie – z większą otwartością podchodzą do ustępstw względem warunków zatrudnienia w obecnym miejscu pracy. Podejście do zmiany warunków współpracy jest

w dużej mierze uzależnione od wykonywanego zawodu, a w szczególności od popytu pracodawców na posiadane kompetencje. Profesjonaliści specjalizujący się w obszarach, które doświadczyły łagodnych konsekwencji pandemii, lub posiadający pożądane na rynku kwalifikacje wciąż czują się na tyle pewnie, że w obliczu zmniejszenia atrakcyjności warunków współpracy są w stanie je odrzucić i poszukiwać nowych wyzwań zawodowych. Jednak takich sytuacji jest zdecydowanie mniej niż jeszcze kilka miesięcy temu. Nawet eksperci w dziedzinie IT, którzy wciąż cieszą się dobrą pozycją na rynku pracy, wykazują się zrozumieniem dla trudniejszej sytuacji pracodawcy i ostrożniej formułują swoje oczekiwania.

Gotowość do zaakceptowania zmian warunków zatrudnienia – jeśli pomoże to zachować obecne miejsce pracy – deklaruje 76 proc. pracowników. Najczęściej są skłonni zaakceptować zmniejszenie pakietu świadczeń pozapłacowych (51 proc.) oraz zwiększenie zakresu obowiązków (46 proc.). Po 42 proc. wskazań odnotowały ustępstwa pod postacią cofnięcia premii i zmniejszenia wymiaru etatu. Jak wynika z badania, z najmniejszą otwartością pracowników spotykają się próby obniżenia wynagrodzenia, przy czym jednocześnie jest to konsekwencja najczęściej odczuwana przez zatrudnionych. Zarobki odgrywają istotną rolę w budowaniu poczucia zadowolenia z pracy, a satysfakcja z wynagrodzenia (bądź jej brak) ma duży wpływ na podejmowane decyzje zawodowe. Profesjonaliści wolą zaakceptować zmniejszenie wymiaru etatu – co również wiąże się z mniejszym wynagrodzeniem, lecz oferuje więcej czasu wolnego – niż zgodzić się na otrzymywanie mniejszych pieniędzy za ten sam nakład pracy.

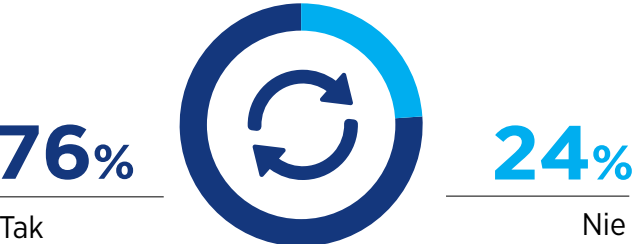


Konsekwencje najczęściej odczuwane przez osoby, które nie straciły pracy

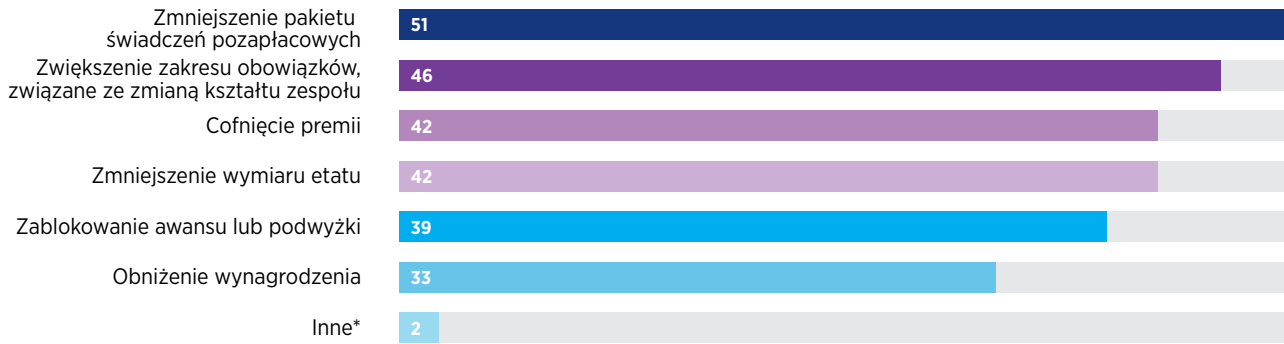


*Wśród innych respondenci najczęściej wymieniali zmniejszenie liczby zleceń i projektów, trudności związane z pracą zdalną, zmianę umowy regulującej współpracę z firmą oraz ograniczone możliwości zmiany pracy
Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

Gotowość do zaakceptowania zmiany warunków zatrudnienia w celu zachowania obecnego miejsca pracy



Jakie zmiany warunków zatrudnienia są skłonni zaakceptować pracownicy?



*Wśród innych respondenci najczęściej sugerowali gotowość do zaakceptowania wszystkich powyższych zmian lub zmianę umowy regulującej współpracę z firmą
Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

PERSPEKTYWA OSÓB POSIADAJĄCYCH PRACĘ

OBAWY I NADZIEJE

Sytuacja na rynku pracy wciąż się zmienia i nie ma pewności wobec tego, jak będzie wyglądać proces wychodzenia gospodarki z pandemii i stopniowego powrotu firm do normalności. Coraz częściej mówi się również o ryzyku nadejścia kolejnej fali zachorowań. To wszystko skutkuje niepewnością pracowników wobec ich przyszłości. Obawy związane ze swoją sytuacją zawodową zadeklarował co drugi pracownik, który nie doświadczył zwolnienia w wyniku pandemii.

Począwszy od maja na rynku obserwowany jest stopniowy wzrost liczby prowadzonych rekrutacji. Jednak w szczytowym okresie pandemii, gdy wiele firm była zmuszona ograniczyć lub zawiesić swoją działalność operacyjną i coraz częściej mówiło się o nadchodzącym kryzysie gospodarczym, zaobserwowano tendencję zawieszania lub odwoływania już prowadzonych projektów rekrutacyjnych. Pracodawcy ostrożniej podchodzili do kwestii zatrudnienia, częściej mówiąc o potencjalnym zmniejszaniu liczby pracowników niż jej zwiększaniu. Kandydaci, którzy jeszcze kilka tygodni wcześniej

podejmowali decyzję o poszukiwaniu nowych zawodowych wyzwań i cieszyli się zainteresowaniem pracodawców, w marcu po raz pierwszy zaczęli dostrzegać istotne zmiany w zakresie dostępnych dla nich możliwości rozwoju. Ograniczenie aktywności rekrutacyjnej w połączeniu z oszczędnościami dokonywanymi przez firmy, poskutkowało niepewnością obserwowaną wśród pracowników.

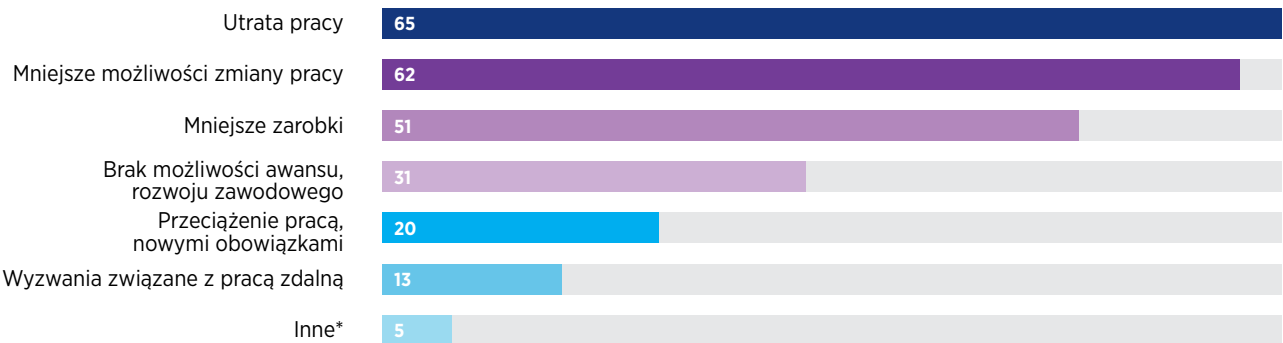
Obawy respondentów badania najczęściej dotyczą utraty pracy i mniejszych możliwości zmiany miejsca zatrudnienia. Na kolejnych miejscach uplasowały się obawy związane z osiąganiem niższych zarobków, mniejszymi możliwościami uzyskania awansu, a także przeciążeniem pracą lub nowymi obowiązkami. Profesjonaliści obawiają się zwolnienia i utraty źródła dochodu, ale też konieczności poszukiwania pracy z pozycji osoby bezrobotnej. Zauważają, że mniejsza liczba ofert pracy i bardziej precyzyjne oczekiwania pracodawców mogą wiązać się z dłuższymi poszukiwaniami lub koniecznością zaakceptowania oferty, która nie będzie całkowicie spełniać ich oczekiwań.

Czy ma Pan/ Pani obawy związane ze swoją sytuacją zawodową?



Tylko osoby posiadające pracę

Obawy występujące wśród osób posiadających pracę



*Wśród innych respondenci najczęściej wymieniali obawy związane z powrotem do biura, sytuacją gospodarczą i mniejszą liczbą ofert pracy, odpowiadających ich kwalifikacjom

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

ZAANGAŻOWANIE A PRACA ZDALNA

KOMENTARZ EKSPERTA

Do niedawna praca zdalna często była wyborem – pracodawcy, który decydował o zakresie dostępności tego rozwiązania, oraz pracowników, którzy mogli wykonywać swoje obowiązki z domu wtedy, gdy odczuwali taką potrzebę. Praca zdalna często miała też charakter incydentalny i nie była rozpatrywana w kategorii obowiązujących w firmie norm. Udzielenie przez przełożonego zgody na pracę z domu bywało postrzegane jako wyjście naprzeciw potrzebom zatrudnionego, który akurat znalazł się w sytuacji losowej.

Nikt z nas tak naprawdę nie był przygotowany na scenariusz, który stworzyła nam pandemia. Wiele firm musiało podjąć szybkie, lecz mądre decyzje w zakresie sposobu świadczenia pracy. Nigdy wcześniej praca zdalna nie była koniecznością, a przejście całych organizacji w taki tryb funkcjonowania wiązało się z trudnościami technologicznymi, logistycznymi, a także wyzwaniem związanymi z zarządzaniem i pracą w rozproszonych zespołach. Jak pokazują wyniki badania przeprowadzonego wśród pracodawców, aż 97 proc. firm korzystało z rozwiązań pracy zdalnej w okresie pandemii, a 22 proc. z nich uznało, że przejście na pracę zdalną nie było prostym zadaniem.

Dotychczas praca zdalna często nie była silnie zakorzeniona w kulturze organizacyjnej firm. Stąd też w momencie wybuchu pandemii konieczne było zredefiniowanie sposobu działania przedsiębiorstw, ale też postaw pracodawców i pracowników. Niezbędne było zrozumienie przez członków kadry zarządzającej, że nieobecność w biurze nie jest równoznaczna z sytuacją, w której zespoły nie wykonują swoich obowiązków, a firma się nie rozwija. Szefowie zespołów musieli nauczyć się planować i zdalnie zarządzać pracą swoich podwładnych, a także wykazać się wobec nich zaufaniem. Natomiast członkowie zespołów musieli z kolei nauczyć się pracować w warunkach wymagających większej samodyscypliny oraz zrozumieć, co tak naprawdę jest im potrzebne do efektywnej pracy poza biurem.

Efektywność pracy zdalnej jest i wciąż będzie jednym z najważniejszych szeroko omawianych zagadnień HR. Szefowie zespołów poszukują rozwiązań, które pozwalają zachować wysoką jakość pracy, a jednocześnie wzmacniają poczucie przynależności. W tym celu w rozkładach dnia zespołów pracujących zdalnie zagościły m.in. codzienne, poranne spotkania. Podczas wideo konferencji współpracownicy mogą podzielić się informacjami o projektach nad którymi pracują, a także poruszyć tematy prywatne, które co prawda nie są bezpośrednio związane

z wykonywaną pracą, lecz zacieśniają więzi w zespole. Chociaż może się wydawać, że jest to niewielka zmiana, to w kontekście długiego okresu izolacji i towarzyszącej mu niepewności, odgrywa ważną rolę w budowaniu ducha zespołu oraz pozwala pracodawcy zadbać o dobrostan pracowników. Wsparcie i stała komunikacja zarówno na linii firma-pracownicy, jak i menedżer-pracownicy jest kluczowa we wzmacnianiu zaangażowania, a co za tym idzie – realizowaniu potencjału zarówno organizacji, jak i zatrudnionych w niej osób.

Biorąc pod uwagę fakt, że wciąż znajdujemy się w okresie przejściowym i ciężko mówić o powrocie do dobrze nam znanej normalności, kluczowe jest podkreślenie roli myślenia o przyszłości. Pracodawcy już teraz powinni poszukiwać odpowiedzi na pytanie o to, jakich kompetencji będą potrzebować w bliższej i dalszej perspektywie, jak zabezpieczyć kluczowe stanowiska w firmie, w jaki sposób zaktualizować politykę pracy zdalnej oraz jakie możliwości rozwoju czy też przekwalifikowania powinni zaoferować swoim pracownikom. Decyzje podjęte dzisiaj będą bowiem określać kierunek rozwoju organizacji na kolejne lata.



John Guziak

Partner, Human Capital
Deloitte

PERSPEKTYWA OSÓB POSIADAJĄCYCH PRACĘ

ZMIANA MIEJSCA ZATRUDNIENIA

Zmiana miejsca zatrudnienia znajduje się w planach 61 proc. specjalistów. W tej grupie aż 62 proc. respondentów rozważa taki ruch jeszcze w ciągu 6 miesięcy, a kolejnych 26 proc. w perspektywie 6-12 miesięcy. Najczęściej zmiana pracy znajduje się w planach specjalistów w dziedzinie finansów i księgowości oraz IT, a więc obszarów specjalizacyjnych, które nie zostały silnie doświadczone przez skutki pandemii. Z drugiej strony taki ruch w karierze przewidują również specjaliści w obszarze sprzedaży, administracji i obsłudze klienta. W tym przypadku chęć zmiany pracy w większym stopniu może wynikać z trudnej sytuacji firmy i uznania za prawdopodobny scenariusz, w którym pracodawca prędzej czy później zdecyduje się na redukcję etatu. Jednocześnie warto podkreślić, że odsetek respondentów rozważających zmianę pracy – w porównaniu do wyników sprzed pandemii – spadł o 17 punktów procentowych, co świadczy o większej ostrożności kandydatów. Specjaliści będą uważnie analizować oferty pracy, poszukując potwierdzenia, że przyjęcie propozycji współpracy będzie wiązało się ze stabilnym zatrudnieniem i warunkami odpowiadającymi ich potrzebom.

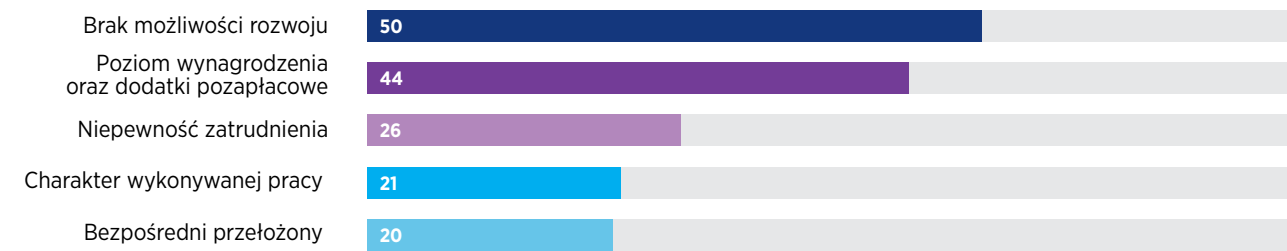
Obecnie profesjonalisci uważnie obserwują rozwój sytuacji – zarówno w firmie będącej ich miejscem zatrudnienia, jak i w branży – aby być w stanie szybko zareagować, np. w momencie otrzymania wypowiedzenia lub pojawienia się ciekawych możliwości rozwoju. W związku z tym częściej wykazują się otwartością na udział w procesach

rekrutacyjnych, postrzegając takie działanie jako zwiększenie szansy na zachowanie stabilizacji w życiu zawodowym. Dzięki temu kandydaci zyskują możliwość zweryfikowania obecnych oczekiwań pracodawców, a także zabezpieczają się na wypadek otrzymania wypowiedzenia w obecnym miejscu pracy.

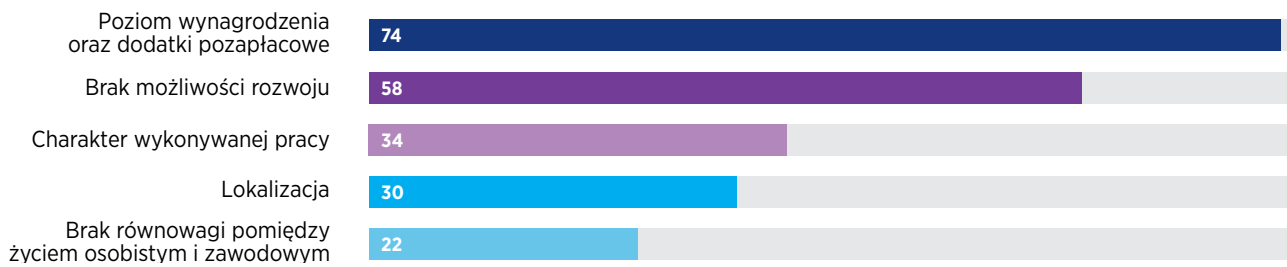
Jednak najczęściej wskazywane powody rozważań nad zmianą miejsca zatrudnienia nie różnią się istotnie od tych, deklarowanych w badaniu przeprowadzonym przez Hays Poland na koniec 2019 r., kiedy sytuacja na rynku pracy była bardziej stabilna. Najczęściej wskazywanym powodem jest brak możliwości rozwoju, a tuż za nim uplasowała się wysokość wynagrodzenia oraz dodatki pozapłacowe, a więc argumenty spójne z tymi wskazywanymi przed pandemią. Na niepewność zatrudnienia w obecnym miejscu pracy wskazał co czwarty ankietowany, a odpowiedzi takie jak zła kondycja firmy, trudna sytuacja w branży czy zmiany strukturalne w organizacji znalazły się na końcu listy. Można zatem wywnioskować, że specjaliści najczęściej planują zmianę pracy wciąż mając na uwadze chęć rozwoju, zyskania nowych kwalifikacji, a także dążąc do uzyskania atrakcyjniejszych warunków współpracy. Oczywiście brak satysfakcji z wynagrodzenia w części przypadków mógł zostać poprzedzony jego obniżeniem. Wciąż jednak osoby rozważające zmianę zawodową najczęściej robią to z uwagi na niezadowolenie z miejsca pracy, a nie obawy przed zwolnieniem.

Najczęstsze argumenty za zmianą pracy

Maj 2020



Grudzień 2019



Źródło: Raport płacowy Hays 2020

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

Czy rozważa Pan/ Pani zmianę pracy?

Maj 2020



Grudzień 2019



Źródło: Raport płacowy Hays 2020

PERSPEKTYWA OSÓB, KTÓRE STRACIŁY PRACĘ

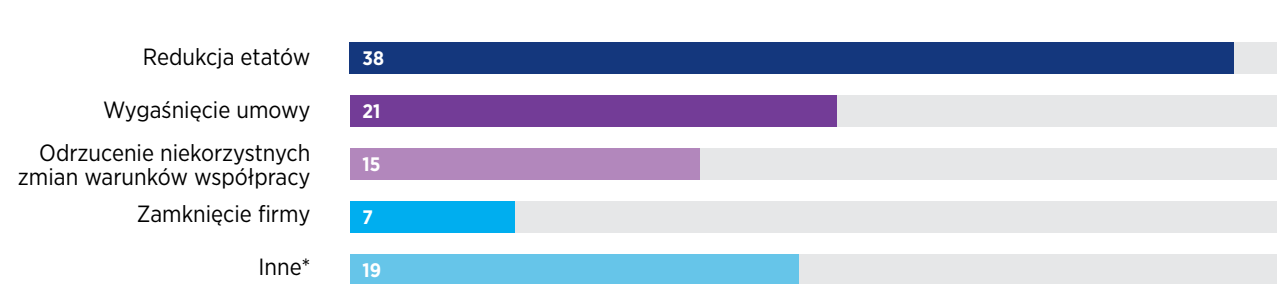
OBAWY I OCZEKIWANIA

Jak wynika z badania, z utratą pracy w wyniku pandemii musiało się zmierzyć 13 proc. pracowników. Najczęściej zwolnienie nastąpiło w wyniku redukcji etatów w firmie – takiej odpowiedzi udzieliło 38 proc. ankietowanych. Jednocześnie 21 proc. osób wskazało na sytuację, w której pracodawca nie przedłużył współpracy po wygaśnięciu dotychczasowej umowy, a kolejnych 7 proc. straciło pracę w wyniku zamknięcia firmy.

W ostatnich miesiącach organizacje na różne sposoby próbowały poradzić sobie z trudnościami natury finansowej, wynikającymi m.in. z istotnej redukcji przychodów. Niestety, dla niektórych pracowników oznaczało to zwolnienie lub przedstawienie mniej korzystnych warunków współpracy. Jak wspomniano we wcześniejszych rozdziałach niniejszej analizy, ogromna część profesjonalistów godziła się np. na niższe wynagrodzenie czy mniejszy wymiar etatu, licząc iż jest to rozwiązanie tymczasowe bądź też szykując się na poszukiwanie nowej pracy.

Jednak dla 15 proc. osób zakończenie współpracy z firmą było tak naprawdę ich własną decyzją, będącą sprzeciwem wobec mniej korzystnych warunków współpracy. Pracownicy ci byli na tyle pewni znalezienia pracy w najbliższej przyszłości, że preferowali przez pewien czas pozostać bez zatrudnienia, lub też uznali obecny czas za sprzyjający nabraniu dystansu do kariery i przykładowo naukę nowych umiejętności.

Okoliczności utraty pracy

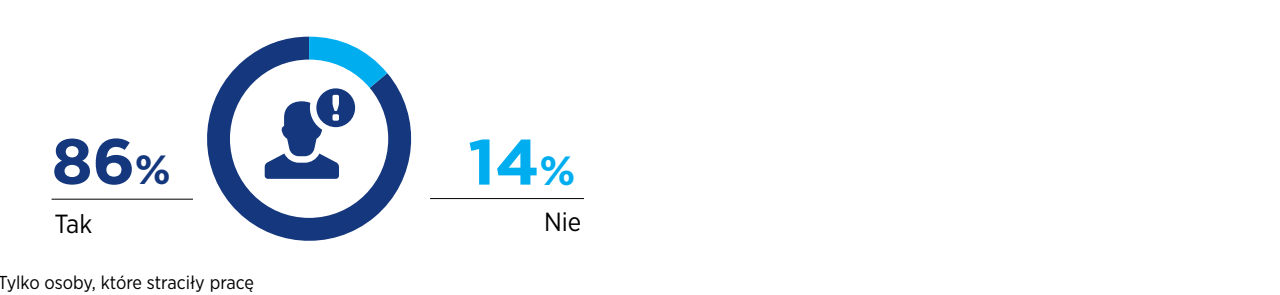


*Wśród innych respondenci najczęściej wskazywali brak projektów, zawieszenie działalności firmy oraz sytuacje, w których samodzielnie zwolnili się z pracy przed pandemią, lecz współpraca z nową firmą nie doszła do skutku.

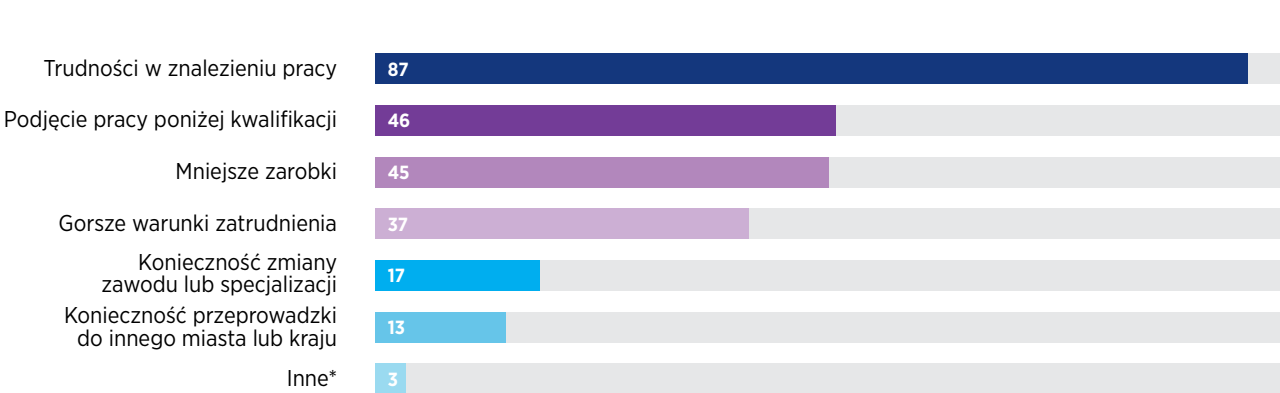
Nastroje wśród osób, które w ostatnich miesiącach straciły miejsce zatrudnienia, różnią się od tych odnotowanych wśród pracowników, którym udało się zachować pracę. Wśród zwolnionych dominuje niepewność i aż 86 proc. z nich deklaruje obawy związane ze swoją sytuacją zawodową. Osoby pozostające bez pracy najczęściej obawiają się trudności w znalezieniu nowego miejsca zatrudnienia, konieczności podjęcia pracy poniżej kwalifikacji, a także uzyskiwania niższego wynagrodzenia. Innymi słowy, planując kolejne kroki w karierze zawodowej, profesjonalści aktywnie poszukujący pracy biorą pod uwagę scenariusz, w którym przez pewien czas na rynku będzie dostępna mniejsza liczba ofert, a co za tym idzie – trudniejsze będzie znalezienie pracy spełniającej ich oczekiwania.

Jednocześnie pomimo obaw respondenci stosunkowo optymistycznie patrzą na czas niezbędny do znalezienia pracy. Co drugi profesjonalista przewiduje, że nowe miejsce zatrudnienia znajdzie w ciągu 3 miesięcy, a kolejne 20 proc. respondentów jako prawdopodobną określa perspektywę 4-5 miesięcy. Kandydaci będą poszukiwać pracy podobnie, jak do tej pory – odwiedzać strony pracodawców, firm rekrutacyjnych i portale pracy. Jednocześnie w zawodowych poszukiwaniach 34 proc. specjalistów skorzysta z mediów społecznościowych (ze szczególnym uwzględnieniem LinkedIn), a kolejnych 32 proc. zwróci się o pomoc do sieci swoich kontaktów biznesowych, pytając o informacje na temat prowadzonych i planowanych rekrutacji, a także zachęcając do polecania ich kandydatury.

Czy ma Pan/ Pani obawy związane ze swoją sytuacją zawodową?

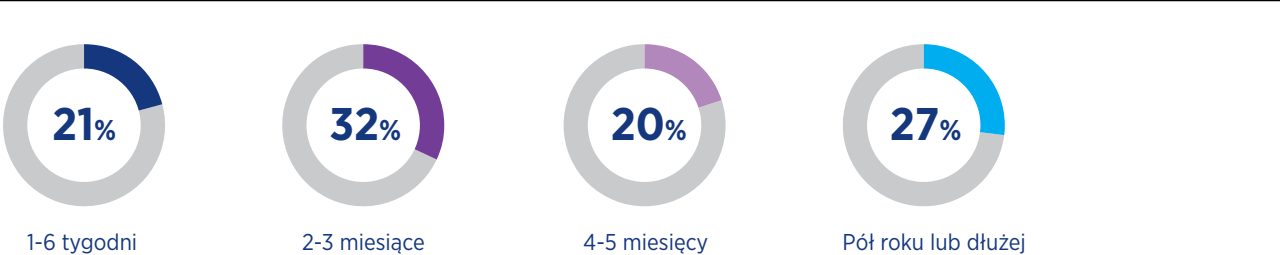


Obawy występujące wśród osób, które straciły pracę



*Wśród innych respondenci najczęściej wymieniali obawy związane ze swoim dojrzałym wiekiem i brakiem otwartości firm na zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym, a także trudności ze zdalnym wdrożeniem. Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

Ile czasu zajmie Panu/ Pani znalezienie nowej pracy?



PATRZĄC W PRZYSZŁOŚĆ

Z ODROBINĄ OPTYMIZMU

Ostatnie miesiące obfitowały w wiele zmian i niespodziewanych zdarzeń, które wymagały wychodzenia poza utarte schematy. Pomimo stopniowego powrotu firm do nowej normalności, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy wciąż z niepewnością patrzą w bliższą i dalszą przyszłość. Nadal bowiem pozostaje wiele znaków zapytania – czy czeka nas kolejna fala zachorowań? Czy sytuacja gospodarcza pozwoli firmom na inwestycje i rozwój? Jak obecny pracodawca poradzi sobie z potencjalnymi wyzwaniami? Czy dana branża podniesie się z kryzysu?

Tę niepewność odwzorowuje sposób, w jaki pracownicy odpowiedzieli na pytanie o perspektywę swojej kariery zawodowej w bieżącym roku. Mimo że w porównaniu z badaniem przeprowadzonym pod koniec 2019 r. odsetek odpowiedzi sugerujących pozytywną perspektywę spadł o 29 punktów procentowych, to odsetek odpowiedzi wskazujących na negatywną perspektywę kariery wzrósł o zaledwie o 5 punktów procentowych. Aż 48 proc. respondentów nie potrafił udzielić jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. To kolejny argument wskazujący, że pracownicy znajdują się w pewnym zawieszeniu i czekają na rozwój sytuacji. Z pewnością wielu z nich oczekuje, że wraz z powrotem do normalności, będą w stanie precyzyjnie określić swoje szanse na rynku pracy i zaplanować odpowiednie kroki.

Obecny czas sprzyja refleksji nad zawodową przyszłością. Wielu specjalistów zastanawia się, jakie kompetencje czy działania pomogłyby zwiększyć atrakcyjność ich kandydatur w oczach potencjalnych pracodawców zarówno teraz, jak i w przyszłości. Potwierdzają to wyniki badania – mimo że aż 94 proc. respondentów jest przekonanych, że posiada wszystkie kompetencje niezbędne do pracy na (ostatnio) zajmowanym stanowisku, to jednocześnie 74 proc. zgadza się z twierdzeniem, że obecna sytuacja jest dobrym czasem na zdobycie nowych umiejętności.

Czas izolacji często był wykorzystywany do pogłębienia pasji lub podszkolenia umiejętności, które nie znajdują zastosowania w obecnie wykonywanej pracy, lecz mogą zostać uwzględnione w planach rozwoju kariery. Obecnie wielu profesjonalistów – bez względu na fakt, czy posiadają pracę, czy też nie – uważnie obserwuje rozwój sytuacji na rynku pracy i dokonuje oceny, na ile ich aktualna profesja jest przyszłościowa. W obliczu skali zmian zachodzących w życiu społecznym, gospodarczym i zawodowym zastanawiają się, czy w perspektywie kilku lat określona profesja umożliwi osiągnięcie stabilizacji w karierze. Ogromna część aktywnych zawodowo osób będzie tworzyła różne scenariusze na wypadek utraty zatrudnienia czy trudności ze znalezieniem pracy w zawodzie, co dla niektórych będzie oznaczało przekwalifikowanie. Aż 46 proc. respondentów badania uważa za prawdopodobne, że w perspektywie najbliższych 3 lat zmieni wykonywany zawód.

Jak ocenia Pan/ Pani perspektywę swojej kariery zawodowej w 2020 roku?

Maj 2020



Grudzień 2019



Źródło: Raport płacowy Hays 2020

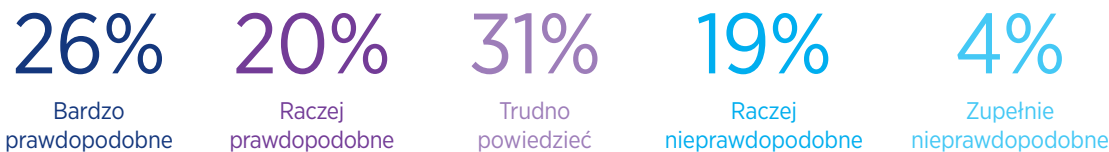
Czy posiada Pan/ Pani wszystkie kompetencje potrzebne do pracy na obecnym stanowisku?



Czy obecna sytuacja jest dobrym czasem na zdobycie nowych umiejętności i kwalifikacji?



Jak ocenia Pan/ Pani prawdopodobieństwo zmiany wykonywanego zawodu w perspektywie 3 lat?



PATRZĄC W PRZYSZŁOŚĆ

Z ODROBINĄ OPTYMIZMU

Kreśląc wizję przyszłości warto również spojrzeć na działania firm podejmowane w ostatnich miesiącach oraz ich plany na przyszłość. Odpowiedzi pracowników objętych badaniem pokazują, że w wyniku pandemii 53 proc. firm wprowadziło znaczące zmiany, które miały na celu dopasowanie organizacji do nowej sytuacji. Zmiany najczęściej dotyczyły sposobu świadczenia pracy (np. oznaczały przejście na pracę zdalną), siatki wynagrodzeń i systemu premiowania, struktury kosztów, a także struktury organizacyjnej np. alokowania pracowników tam, gdzie byli bardziej potrzebni w szczytowym okresie pandemii. Zmiana liczby pracowników dotyczyła 19 proc. firm, co może jednak oznaczać zarówno ich zmniejszenie, jak i zwiększenie.

Patrząc całościowo na rynek pracy w ostatnich miesiącach, częstszym scenariuszem wydaje się być zmniejszanie zatrudnienia. Warto jednak nadmienić, że dla niektórych firm i branż pandemia była rozpatrywana nie w kategorii zagrożenia, lecz szansy na rozwój. Stąd też na rynku można było zaobserwować przypadki biznesów, które na przestrzeni ostatnich miesięcy urosły zarówno w kontekście generowanego zysku, jak i liczby zatrudnionych.

Perspektywa pracodawców, których w oddzielnym badaniu zapytaliśmy m.in. o aktualną strategię zatrudnienia i oczekiwania względem powrotu do normalności, maluje zaskakująco pozytywny obraz przyszłości. 60 proc. firm oczekuje, że wyniki sprzed pandemii zaczną osiągać w perspektywie roku, a 15 proc. deklaruje, że pandemia nie miała żadnego wpływu na ich wyniki.

Jednocześnie 47 proc. pracodawców oczekuje, że w roku 2020 będzie zatrudniać nowych pracowników. Plany rekrutacyjne najczęściej dotyczą specjalistów w obszarze IT, sprzedaży, obsługi klienta, finansów i księgowości oraz produkcji.

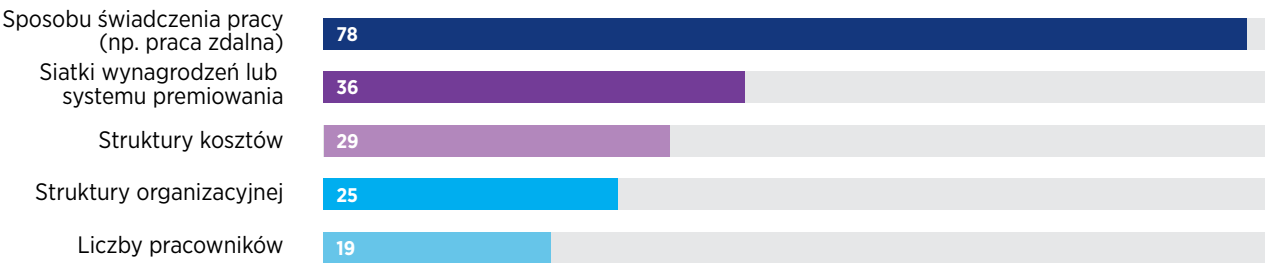
W obliczu skali zmian wywołanych przez Covid-19 firmy będą potrzebować innych kompetencji, które do tej pory były w organizacji nieobecne, lecz teraz są jej niezbędne do rozwoju w nowym kierunku lub budowania przewagi konkurencyjnej w bardziej wymagających okolicznościach. Pracodawcy będą zatem poszukiwać ekspertów, którzy umożliwią im realizację aktualnych celów. Pandemia pokazała wielu firmom, że warto wprowadzać zmiany w istniejącym modelu biznesowym, co może przekładać się na restrukturyzację, ale też nowe inwestycje. Z pewnością w części firm deklarujących chęć zwiększenia zatrudnienia w bieżącym roku dokonano zwolnień. W tym przypadku rekrutacja może mieć na celu nie tyle zwiększenie liczby zatrudnienia, lecz powrót do poziomu sprzed pandemii lub podjęcie współpracy z kandydatami o innych kompetencjach niż pracownicy, z którymi firma niedawno się rozstała.

Należy jednak pamiętać, że założenia strategii zatrudnienia firm w dużej mierze będą uzależnione od tempa wychodzenia z kryzysu wywołanego koronawirusem. W zależności od rozwoju sytuacji, pracodawcy z biegiem czasu mogą – chociaż nie muszą – ponownie dopasować obraną strategię do nowych okoliczności zarówno na korzyść, jak i niekorzyść kandydatów.

Czy w firmie w ostatnich tygodniach zaszły znaczące zmiany?



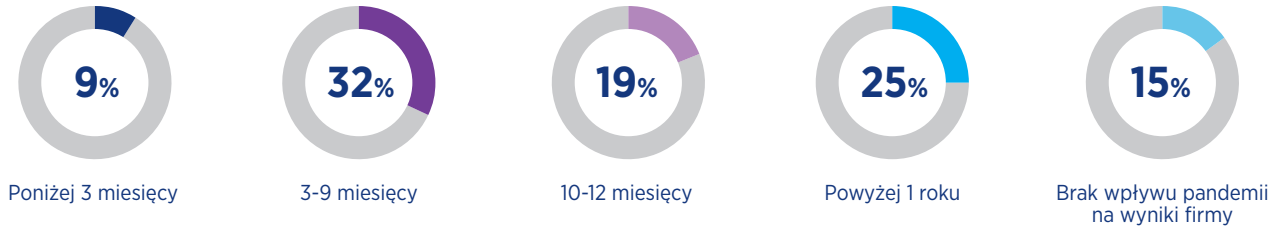
Czego najczęściej dotyczyły zmiany w firmach?



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

W jakiej perspektywie firma zacznie osiągać wyniki sprzed pandemii?

Perspektywa firm



Czy w roku 2020 firma planuje zatrudnić nowych pracowników?

Perspektywa firm



KOMENTARZ EKSPERTA

Wraz ze stopniowym znoszeniem obostrzeń i powrotem organizacji do standardowej formy działalności, począwszy od maja na rynek trafia coraz więcej ofert pracy. Chociaż strategia zatrudnienia firm często realizowana jest w zmienionej, dopasowanej do nowych okoliczności formie, to pracodawcy z tygodnia na tydzień uruchamiają kolejne rekrutacje. Wciąż nie mamy do czynienia z aktywnością rekrutacyjną na poziomie obserwowanym jeszcze na początku tego roku i nie należy oczekiwać, że zmieni się to w najbliższej przyszłości. Pracodawcy ostrożniej podchodzą zarówno do kwestii zatrudnienia, jak i warunków oferowanych obecnym oraz potencjalnym pracownikom.

Jednak wiele wskazuje na to, że pracodawcy nadal będą poszukiwać kandydatów posiadających określone kompetencje, które umożliwią firmom budowanie przewagi konkurencyjnej w nowych realiach rynku. Silną pozycję w negocjacjach warunków zatrudnienia wciąż będą mieli kandydaci posiadający kwalifikacje i doświadczenie poszukiwane przez pracodawców. W najbliższej przyszłości na brak ofert pracy nie będą narzekać eksperci IT – ze szczególnym uwzględnieniem kandydatów specjalizujących się w cyberbezpieczeństwie, rozwiązaniach chmurowych oraz infrastrukturze – analitycy finansowi i biznesowi, specjaliści w dziedzinie badań klinicznych, automatyzacji oraz e-commerce.

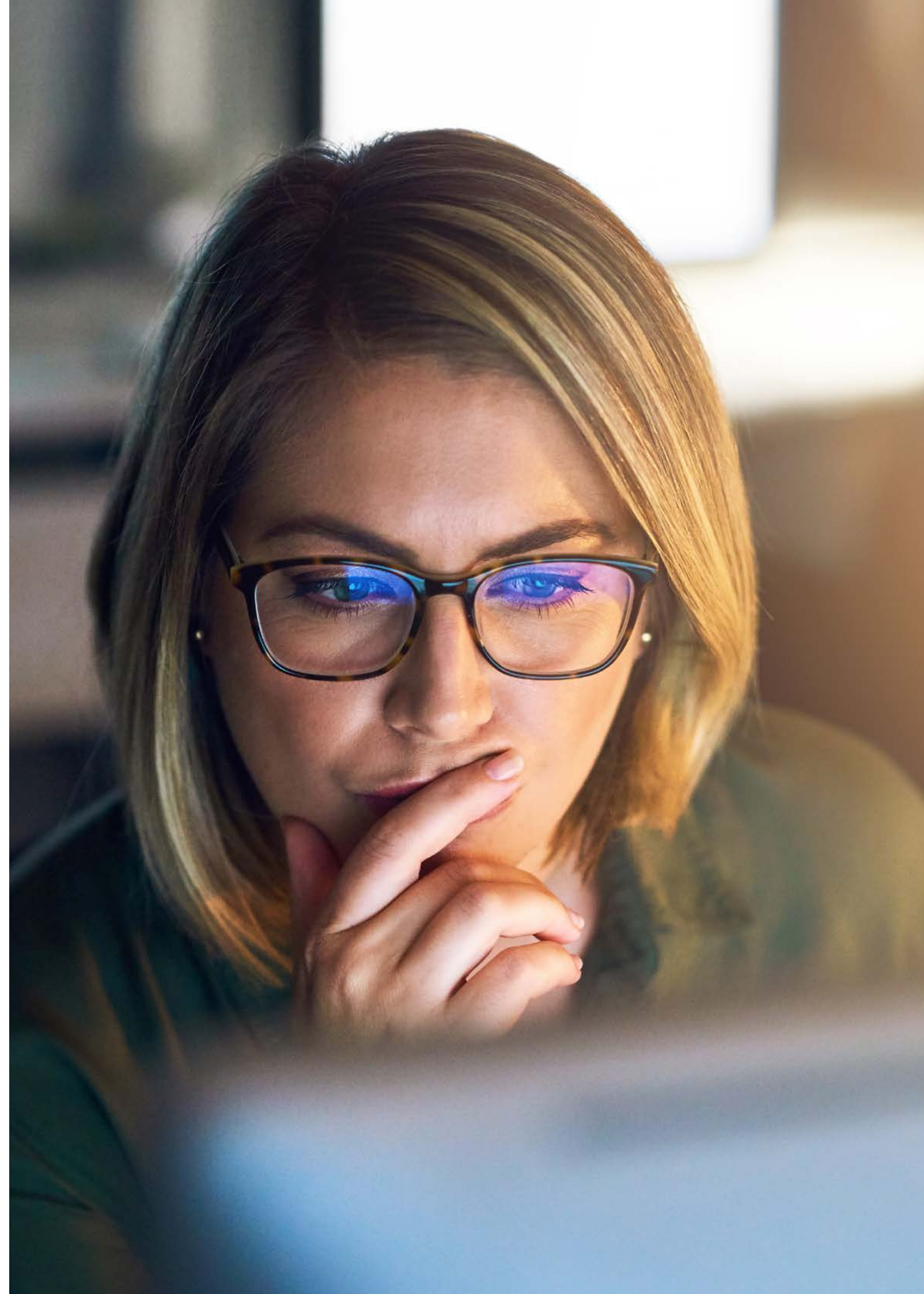
Eksperti w dalszym ciągu będą mogli liczyć na ciekawe oferty pracy i z sukcesem rozwijać karierę. Firmy będą bowiem dążyły do optymalizacji biznesu i maksymalizacji zysków w trudniejszej sytuacji, co wymaga zaangażowania kompetentnej kadry specjalistycznej i menedżerskiej. Co więcej, pozyskanie kandydatów posiadających cenne kompetencje wciąż będzie wiązać się z wyzwaniami natury rekrutacyjnej. Doświadczony i sprawdzony pracownik, który pomimo pojawiających się wyzwań, z sukcesem realizuje swoje zadania, będzie mógł starać się o podwyżkę. W bilansie potencjalnych zysków i strat, zatrzymanie pracownika wciąż będzie dla firmy opłacalne, zwłaszcza gdy ta w perspektywie kilku miesięcy prognozuje ponowne osiągnięcie wyników sprzed pandemii. Pracodawcy biorą pod uwagę zapotrzebowanie kompetencyjne, które może pojawić się w organizacji w najbliższej przyszłości. Stąd też jeśli kondycja firmy będzie na to pozwalać, pracodawcy będą starać się odpowiadać na oczekiwania swoich kluczowych pracowników, a także najlepszych kandydatów na rynku.

Przed pandemią pracodawcy nierzadko musieli iść na ustępstwa związane z oczekiwanym poziomem kwalifikacji kandydatów. Często okazywało się bowiem, iż była to strategia niezbędna do wypełnienia wakatów. Obecnie na rynku aktywnie poszukuje zatrudnienia większa liczba specjalistów, co w wielu procesach rekrutacyjnych przekłada się na więcej wysokiej jakości aplikacji i ułatwia firmom pozyskanie odpowiednich pracowników. Przy czym warto pamiętać, że pandemia nie rozwiązała problemu luki kompetencyjnej. Umiejętności, które do tej pory były trudne do pozyskania, w dalszym ciągu takie będą. Kandydaci posiadający cenne i poszukiwane na rynku kwalifikacje w mniejszym stopniu odczuli konsekwencje pandemii i wciąż będą posiadać silną pozycję w negocjacjach z firmami. Coraz częściej mówi się zatem nie tyle o rynku pracownika czy pracodawcy, co o rynku kompetencji.



Agnieszka Kolenda

Executive Director
Hays Poland



ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

Warszawa

T: +48 22 584 5650

E: warsaw@hays.pl

Kraków

T: +48 12 290 4460

E: krakow@hays.pl

Katowice

T: +48 32 603 7480

E: katowice@hays.pl

Trójmiasto

T: +48 58 782 6880

E: tricity@hays.pl

Poznań

T: +48 61 625 9111

E: poznan@hays.pl

Wrocław

T: +48 71 347 9980

E: wroclaw@hays.pl

hays.pl