



# Prognoza HR 2016: Koniec rynku pracodawcy?

RAPORT Z BADANIA

Zespół Doradztwa  
HRM partners S.A.

Warszawa 2015

# Szanowni Państwo,

*Oddajemy w Państwa ręce raport podsumowujący badanie „Prognoza HR 2016”, w którym staraliśmy się jak najwierniej odwzorować sytuację na zmieniającym się rynku pracy.*

*Jako praktyków HR-u interesuje nas wszystko to, co wpływa na naszą pracę. Staramy się zatem na bieżąco obserwować rzeczywistość i przygotowywać się na czekające nas zmiany.*

*Dzielimy się z Państwem naszymi analizami i wnioskami z nadzieją na dyskusję, na wymianę wiedzy i doświadczeń. W ten bowiem sposób wspólnie budujemy świadome, inspirujące środowisko specjalistów ds. zarządzania kapitałem ludzkim.*

*Zapraszamy Państwa do bezpośredniego kontaktu z nami, do odwiedzenia naszej strony www i profili w mediach społecznościowych. Czekamy na Państwa komentarze.*

*Z życzeniami spokojnych Świąt i udanego Nowego Roku,*

*Piotr SIEROCIŃSKI*

*Dyrektor Generalny HRM partners S.A.*



# Informacje ogólne

- Badanie „Prognoza HR 2016” przeprowadzone zostało przez firmę HRM partners S.A. w listopadzie 2015
- W badaniu wzięło udział 150 firm działających w Polsce
- Wśród respondentów znalazły się zarówno firmy polskie, jak i międzynarodowe, reprezentujące różne branże
- Zawartość raportu:
  - Podsumowanie odpowiedzi na pytania
  - Odpowiedzi na pytania w podziale demograficznym
  - Informacja o respondentach



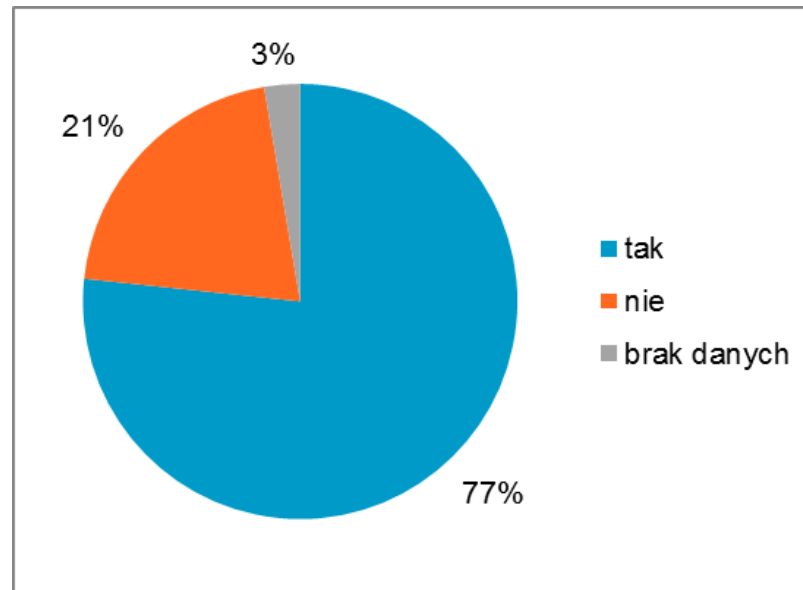
## Podsumowanie odpowiedzi na pytania

PROGNOZA HR 2016:  
KONIEC RYNKU PRACODAWCY?

# Pytanie 1

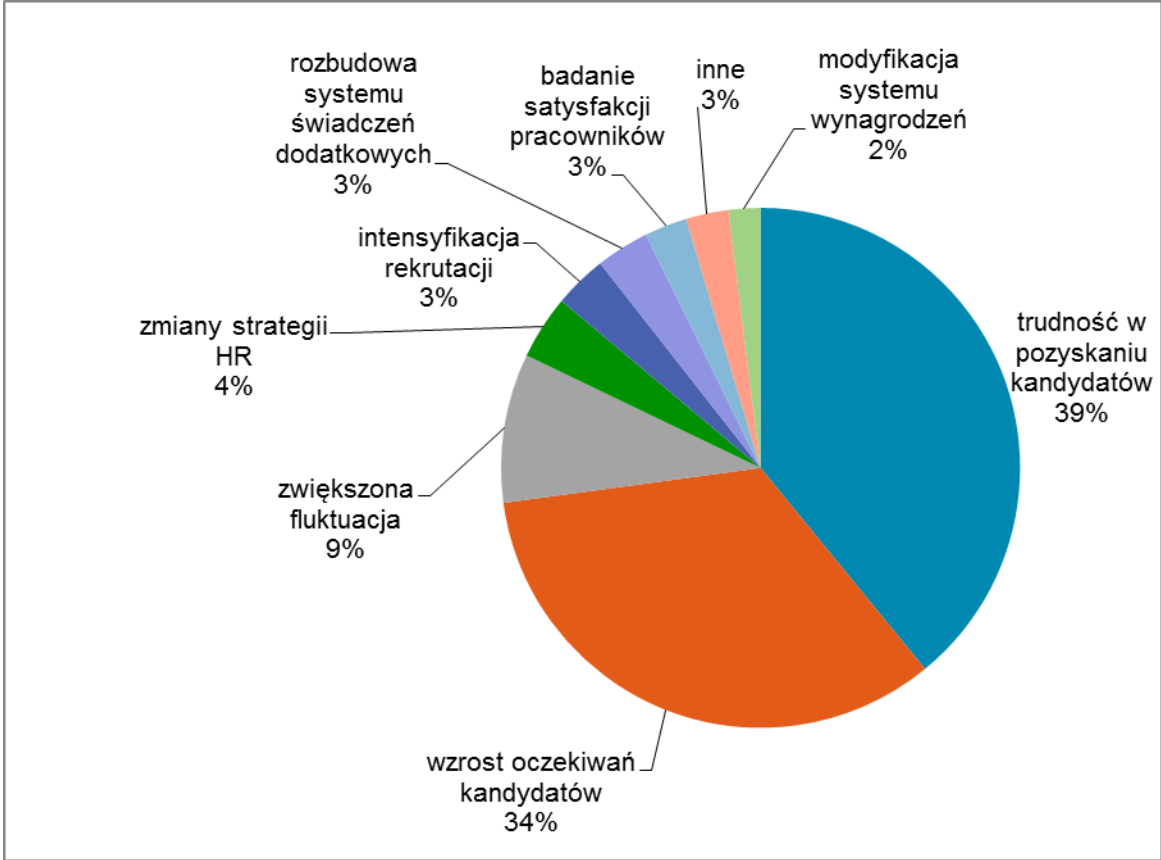
- Media i obserwatorzy rynku pracy ogłaszają spadek bezrobocia i ogólną poprawę koniunktury. Chcemy ustalić, na ile te zmiany przekładają się na faktyczne funkcjonowanie firm - w tym działów personalnych - w Polsce "na co dzień".

**Czy zauważyli Państwo w swojej firmie zmiany w obszarach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi świadczące o tym, że rynek pracy przechodzi zmianę z rynku pracodawcy w kierunku rynku pracownika?**



wartość procentowa przedstawia odsetek uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

# Jeżeli odpowiedź na poprzednie pytanie brzmiała „tak”: Prosimy o opisanie krótko, jakiego rodzaju są to zmiany



wartość procentowa przedstawia odsetek wszystkich odpowiedzi na dane pytanie



- *77% badanych zauważa, że rynek pracodawcy zmienia się w stronę rynku kandydata. Zjawisko to obserwowane jest na co dzień przez konsultantów HRK. Znacząco wzrosła zarówno liczba ofert pracy dla kandydatów, jak i liczba składanych przez dotychczasowych pracodawców kontrofert. Przekłada się to na zwiększenie oczekiwań specjalistów i menedżerów, co potwierdza 1/3 badanych. Na obecnie obserwowanym rynku kandydata wyzwaniem dla rekrutera staje się nie tylko dotarcie do idealnego specjalisty czy menedżera, ale również zainteresowanie go ofertą i przekonanie, że jest ona najlepszym wyborem zawodowym.*

## Pytanie 2

- Jakie będą priorytety w obszarze ZZL na 2016 rok w Państwa organizacji?



wartość procentowa przedstawia odsetek uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi



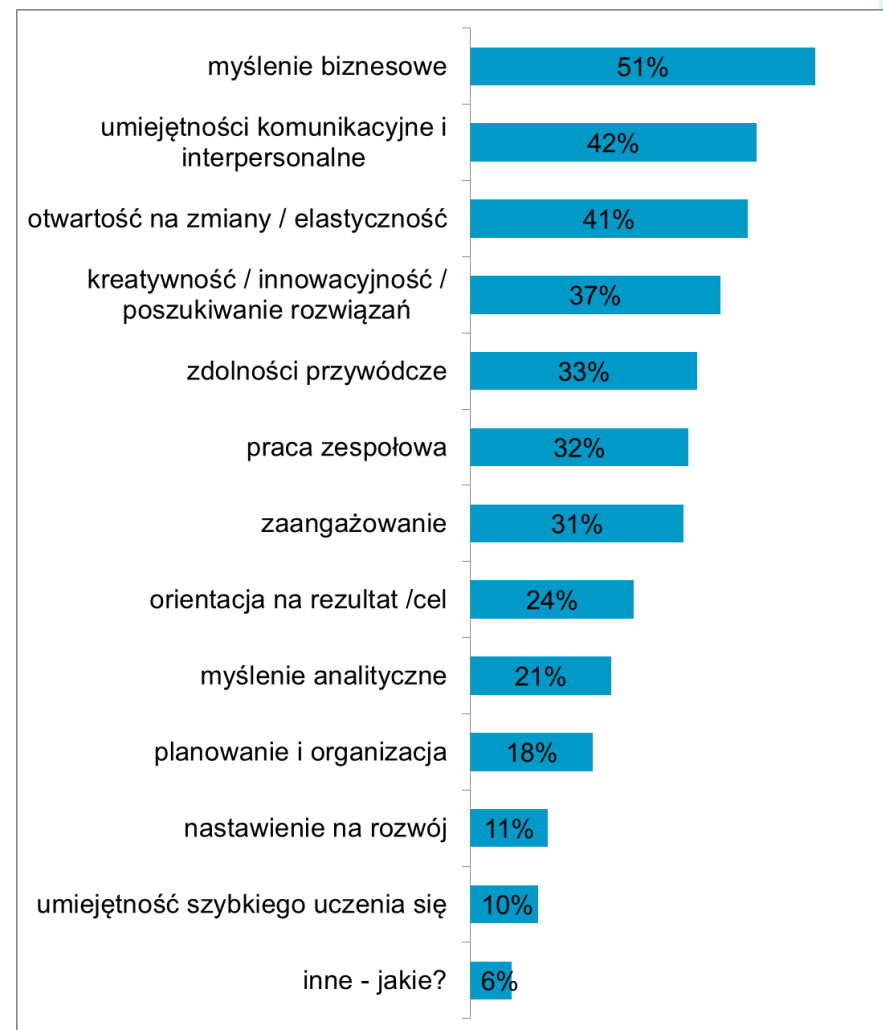
# Pytanie 3

- W wielu krajach (w tym w Polsce) słyszymy o potrzebie dostosowania kierunków studiów do potrzeb biznesu (np. odejście od humanistycznych na rzecz technologicznych). Chcemy dowiedzieć się, jak wygląda sytuacja w praktyce: czy faktycznie brakuje nam wykwalifikowanych pracowników, a jeśli tak to w jakich specjalizacjach.

## Jakich kompetencji najbardziej brakuje kandydatom i pracownikom Państwa organizacji?

### Odpowiedzi z kategorii „inne”:

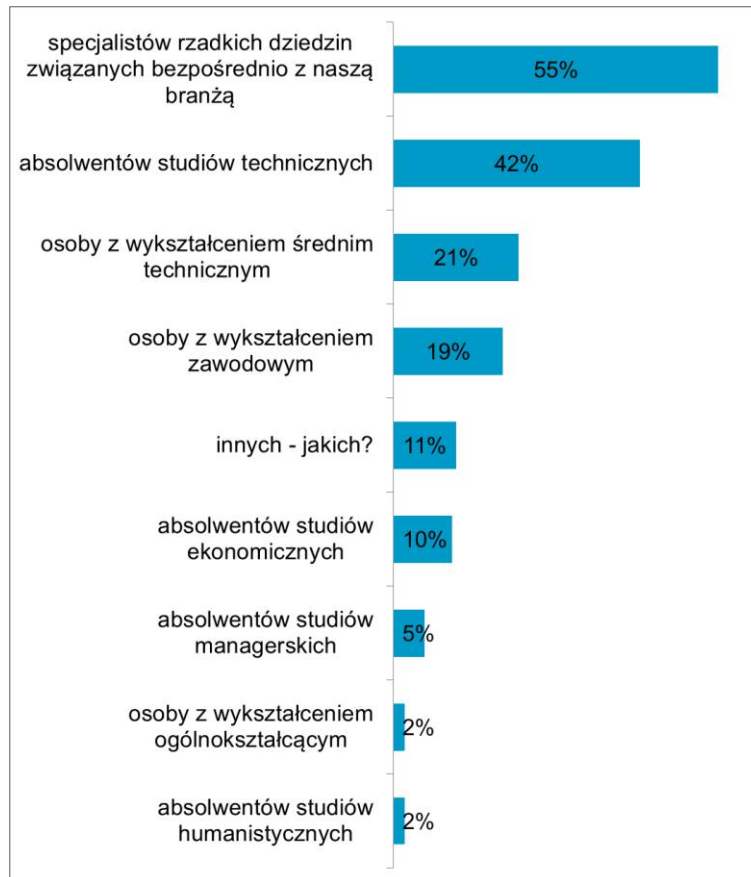
- techniczno - inżynieryjne
- helicopter view
- myślenie strategiczne
- skromna, a zarazem gotowa do nauki nowych rzeczy postawa
- znajomość języków obcych
- merytoryczne - jest wiele osób o wykształceniu ogólnym, niewielu którzy są specjalistami w danej dziedzinie
- komunikacja multikulturowa
- znajomość języków obcych



wartość procentowa przedstawia odsetek uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

# Pytanie 3 cd.

- Jakiego rodzaju specjalistów najtrudniej Państwu pozyskać?



wartość procentowa przedstawia odsetek uczestników badania, którzy udzieliili danej odpowiedzi

## Odpowiedzi z kategorii „inne”:

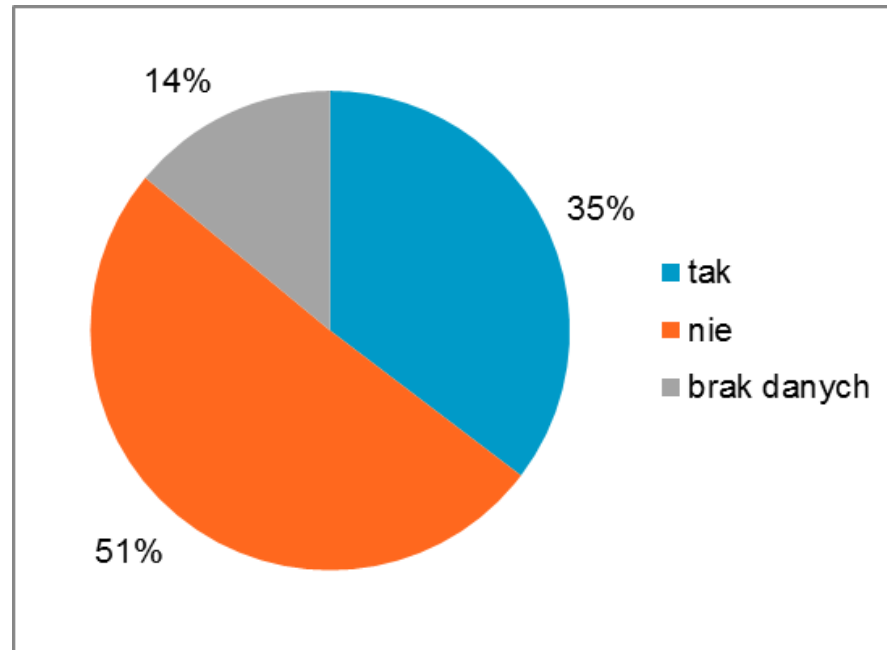
- językowych
- pracowników ze znajomością języków obcych np. niemieckiego, holenderskiego
- kandydatów ze znajomością języków obcych, z doświadczeniem lub bez
- wykształcenie nie ma znaczenia, doświadczenie i wiedza tak
- informatycy
- absolwentów studiów językowych
- ze znajomością języków obcych umożliwiającą normalną komunikację
- Sprzedawców, Programistów
- IT
- wykształcenie wyższe w połączeniu z bardzo dobrą znajomością języków obcych
- przedstawiciel handlowy



- *Brakujące na rynku kompetencje to według respondentów: myślenie biznesowe, umiejętności komunikacyjne i interpersonalne, otwartość na zmiany i elastyczność. **Ten zestaw cech w dużej mierze charakteryzuje liderów.** Myślenie biznesowe jest konieczne do całościowego planowania strategii rozwoju działu czy całego przedsiębiorstwa, umiejętności komunikacyjne są potrzebne do zarządzania ludźmi, otwartość na zmiany – bardziej postrzegana jako chęć innowacji - konieczna, aby nadążyć za szybko ewoluującym rynkiem. Najczęściej te kompetencje występują w parze z doświadczeniem. Ich niedobór zauważamy w szczególności u początkujących pracowników, którzy kładą silny nacisk na wąski odcinek biznesu dotyczący najczęściej ich własnej ścieżki kariery. Widzimy tu brak szerszej perspektywy. Jednak są to też osoby, które po niedawnym zakończeniu studiów, są przyzwyczajone do konieczności umiejętnego zarządzania czasem, przetwarzania i zapamiętywania wielu informacji. Potwierdzają to wyniki badania, w których tylko co piąty badany wskazał na braki umiejętności myślenia analitycznego czy planowania i organizacji.*

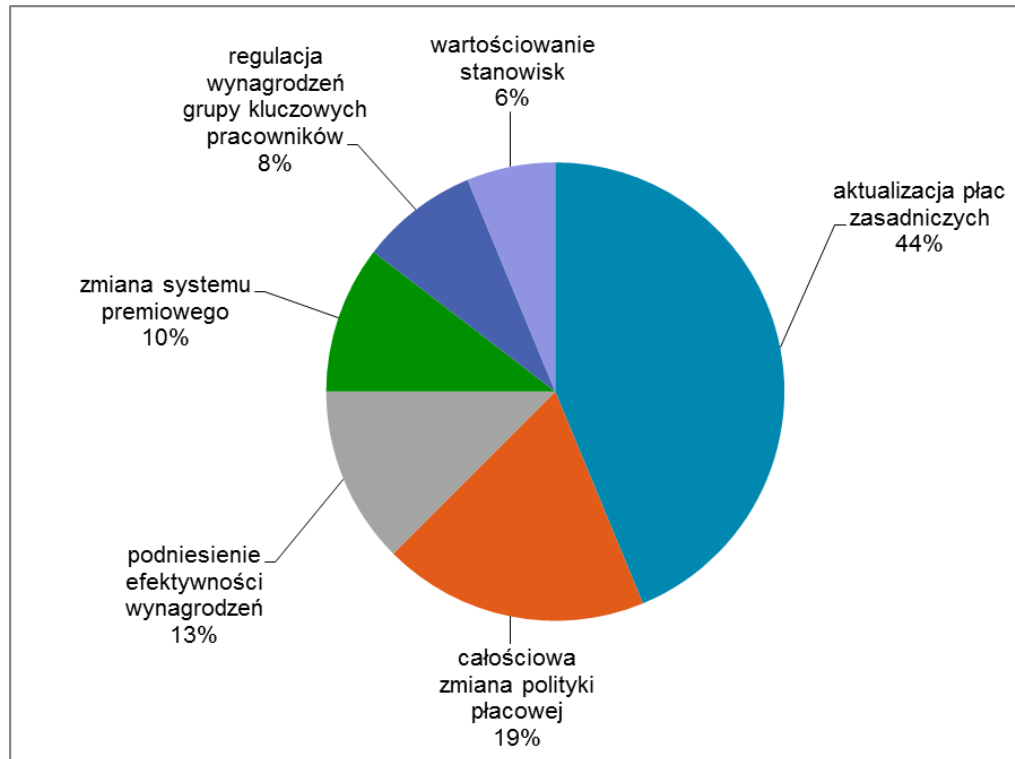
## Pytanie 4

- Politycy mówią o podniesieniu płacy minimalnej i wyższych płacach. Nie mówią natomiast o realnych konsekwencjach wprowadzenia tych zmian dla przedsiębiorców. Chcemy dowiedzieć się, na jakie zmiany firmy w Polsce są faktycznie gotowe. **Czy planują Państwo w nadchodzącym roku zmiany w polityce wynagrodzeń?**



wartość procentowa przedstawia odsetek uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

# Jeżeli odpowiedź na poprzednie pytanie brzmiała „tak”: W jakim zakresie?



wartość procentowa przedstawia odsetek wszystkich odpowiedzi na dane pytanie

# Jacek SIENNICKI

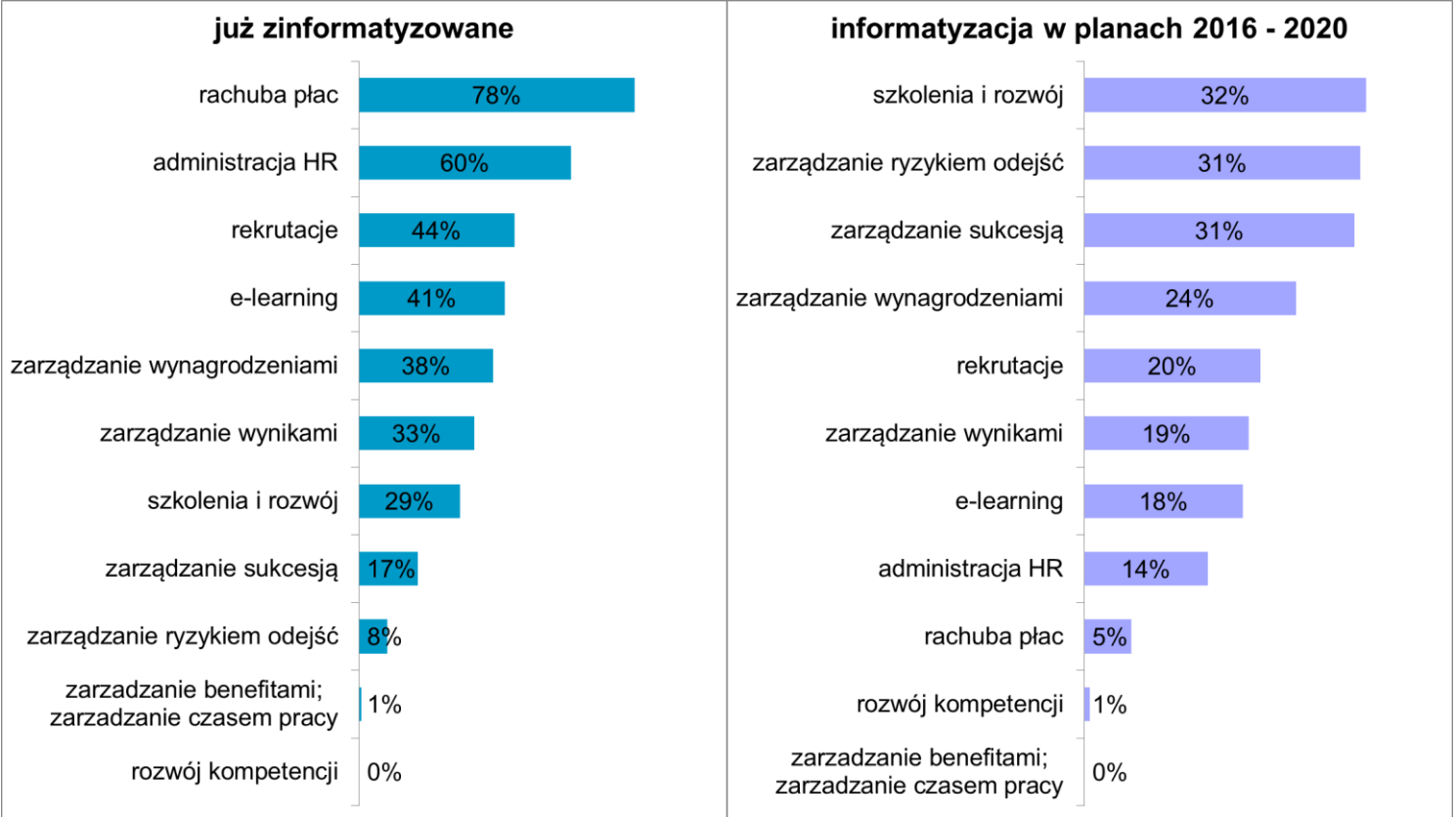
## Kierownik Projektu, Dział Raportów Płacowych HRM partners S.A.

- *W tym roku wszyscy staną przed koniecznością regulacji wynagrodzeń „w górę”, zwłaszcza na stanowiskach operacyjnych / szeregowych. W największym kłopotcie mogą znaleźć się ci przedsiębiorcy, którzy wstrzymali podwyżki w ubiegłych latach (np. w sektorze logistycznym i gospodarce magazynowej firm produkcyjnych). Będą musieli wyłożyć odczuwalnie więcej, niż inni. Do tej pory były to regulacje rzędu 3-4% rocznie. W tym roku trzeba spodziewać się ok. 6-7%, a w przypadku firm, które oszczędzały w latach ubiegłych, nawet więcej. Dla niektórych może to być trudne do udźwignięcia.*



# Pytanie 5

- Dzięki informatyzacji HR staje się coraz bardziej efektywnym partnerem biznesu. **Które obszary HR-u są dziś w Państwa firmie objęte informatyzacją, a które planują Państwo przenieść do sfery elektronicznej w nadchodzącym okresie?**



wartość procentowa przedstawia odsetek uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

# Piotr SIEROCIŃSKI

## Dyrektor Generalny

### HRM partners



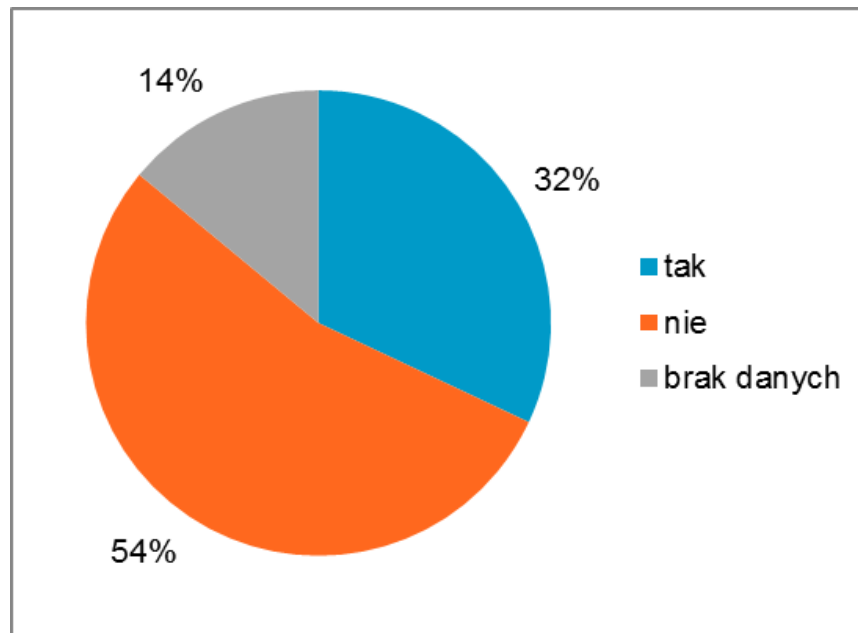
- *32% respondentów planuje w przyszłym roku komputeryzację szkoleń i rozwoju, 31% procesów zarządzania ryzykiem odejść pracowników oraz sukcesją. To niewiele w stosunku do potrzeb. **Polska znacząco nie nadąza w kwestii informatyzacji za trendami światowymi**, gdzie mamy do czynienia z istnym boomem rozwiązań IT dla HR z wykorzystaniem urządzeń mobilnych oraz stopniowym zastępowaniem silnie scentralizowanych rozwiązań klasy ERP nowocześniejszymi, internetowymi (w „chmurze”).*
- *Wydaje się, że działy HR są zbyt silnie uzależnione od decyzji wewnętrznych pionów IT, które nie czują potrzeb z obszaru zarządzania kapitałem ludzkim oraz są stróżami przestarzałych technologii. Relatywnie największe potrzeby informatyczne zgłaszają przedstawiciele polskich firm zatrudniających do 100 pracowników, których nie stać na ponoszenie wysokich kosztów licencji, serwerów oraz administratorów systemów IT dla HR. To powinna być dobra informacja dla firm oferujących rozwiązania webowe HR w systemie SaaS (software-as-a-service) i szansa na lepszą przyszłość informatyczną polskiego HR.*



## Pytanie 6

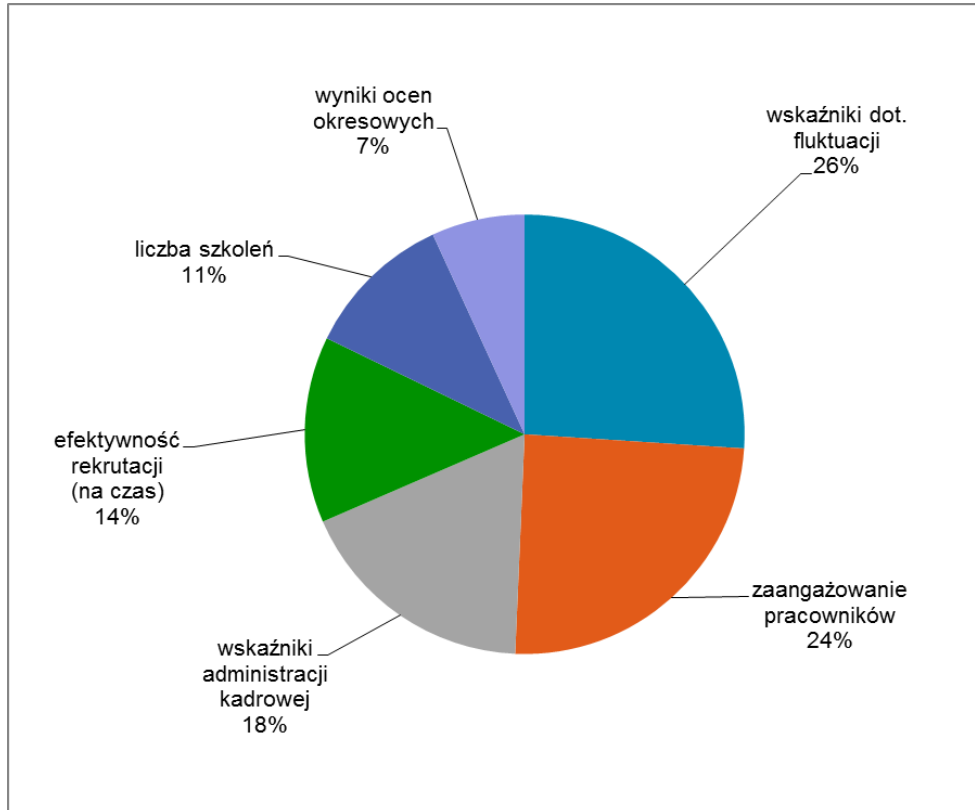
- Dział personalny coraz częściej staje przed koniecznością prezentowania wymiernych efektów swojej działalności.

**Czy Państwa organizacja prowadzi pomiar efektywności HR-u przy pomocy zdefiniowanych, porównywalnych w czasie mierników?**



wartość procentowa przedstawia odsetek uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

# Jeżeli odpowiedź na poprzednie pytanie brzmiała „tak”: Dla jakich obszarów i przy pomocy jakich wskaźników?



wartość procentowa przedstawia odsetek wszystkich odpowiedzi na dane pytanie

## Odpowiedzi z kategorii „inne”:

(mniej niż 5 wskazań)

- efektywność szkoleń
- całościowa realizacja strategii HR
- employer branding
- indywidualne plany rozwojowe
- poziom kompetencji
- satysfakcja klienta wewnętrznego
- skuteczność rekrutacji (pozostanie na stanowisku)
- wdrażanie sukcesji
- liczba zachowań nieetycznych
- mobility
- powody odejść
- pozycja w rankingu pracodawców
- jakość relacji pracownicze
- wynagrodzenia (w odniesieniu od rynku)

# Piotr SIEROCIŃSKI

## Dyrektor Generalny

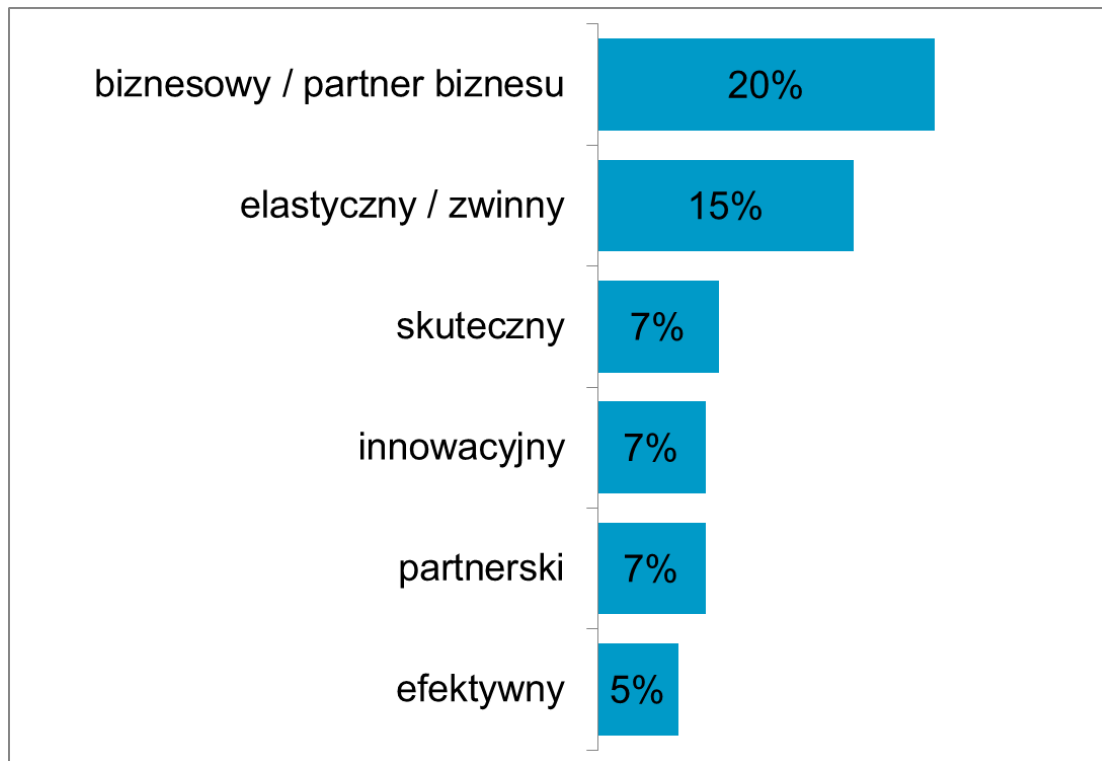
### HRM partners



- *Wydawałoby się, że większość polskich firm (przynajmniej tych największych i najefektywniejszych) aspiruje do roli HR jako Partnera Strategicznego biznesu. Świadczy o tym dość powszechne wdrażanie stanowisk tzw. HR Business Partnerów. Tymczasem z naszego badania wynika, że zaledwie 32% przedsiębiorstw naszych respondentów prowadzi pomiar efektywności HR-u przy pomocy zdefiniowanych, porównywalnych w czasie mierników, a aż 54% nic nie robi w tym zakresie. A przecież to istota modelu HR jako Partnera Strategicznego dla biznesu. Twórca modelu HRBP Dave Ulrich powiedział kiedyś: „Najwyższy czas by działać! HR musi dostarczyć WARTOŚĆ, albo ... swoje wypowiedzenie”.*

# Pytanie 7, czyli HR-owcy o sobie

- **Gdyby miał/a Pan/i określić jednym słowem to, jaki powinien być HR w latach 2016-2020, jakie byłoby to słowo?**  
(prezentowane są tylko odpowiedzi, które zostały wskazane przez minimum 5% respondentów)



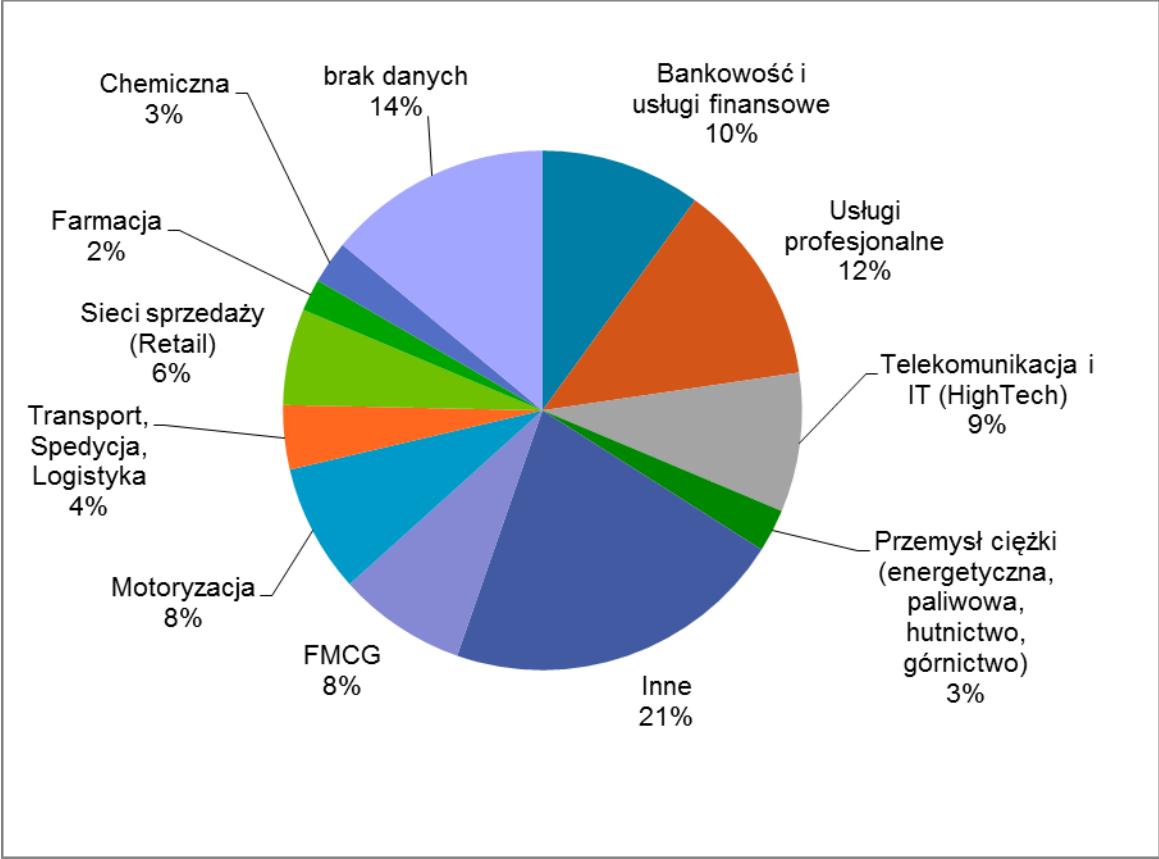
wartość procentowa przedstawia odsetek uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi



## Informacja o respondentach

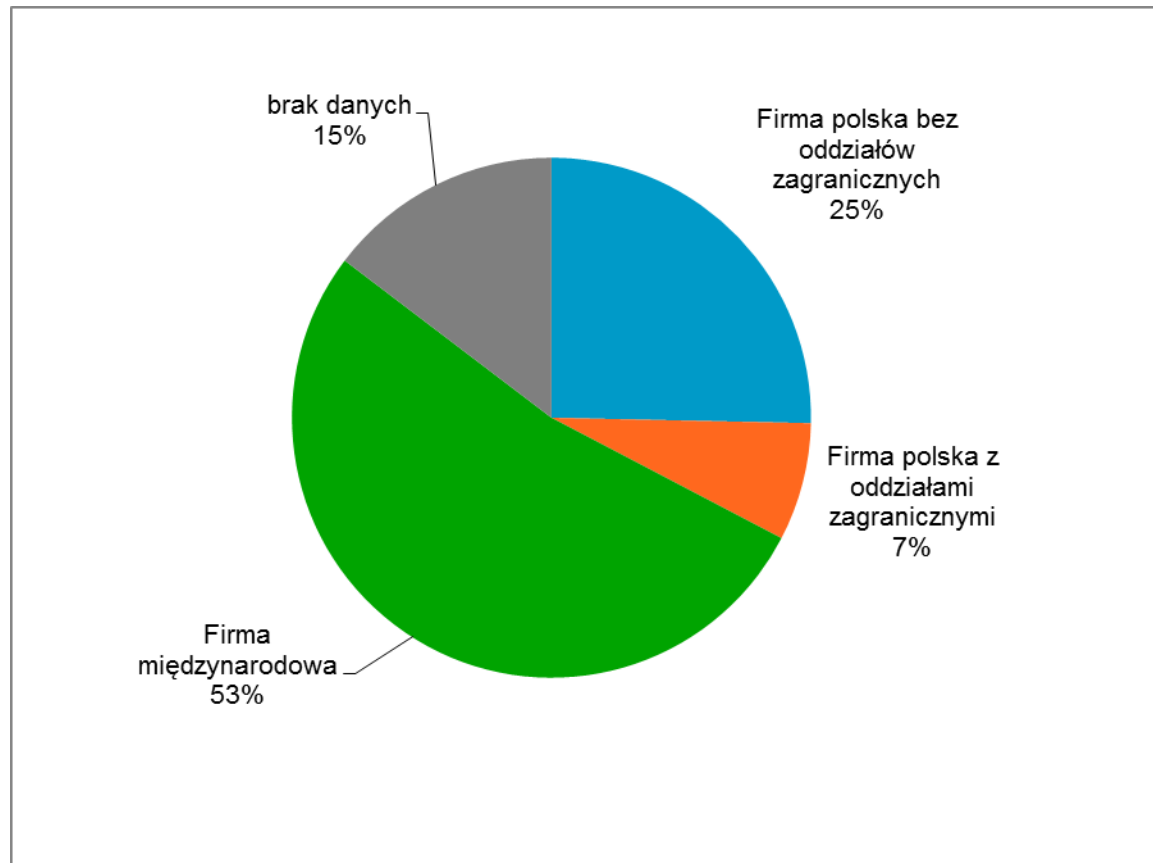
PROGNOZA HR 2016: KONIEC  
RYNKU PRACODAWCY?

# Respondenci według branży



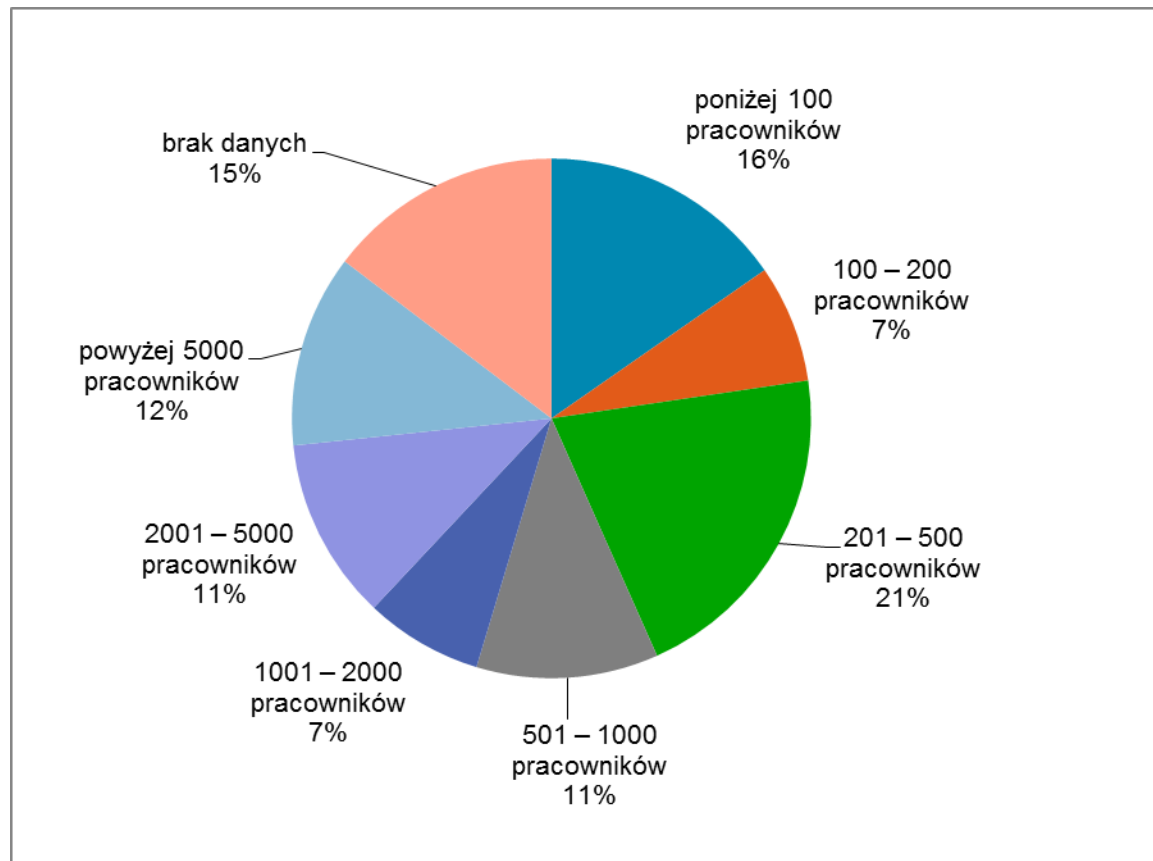
PROGNOZA HR 2016: KONIEC RYNKU PRACODAWCY?

# Respondenci według rodzaju kapitału



PROGNOZA HR 2016: KONIEC  
RYNKU PRACODAWCY?

# Respondenci według wielkości firmy



**PROGNOZA HR 2016: KONIEC  
RYNKU PRACODAWCY?**



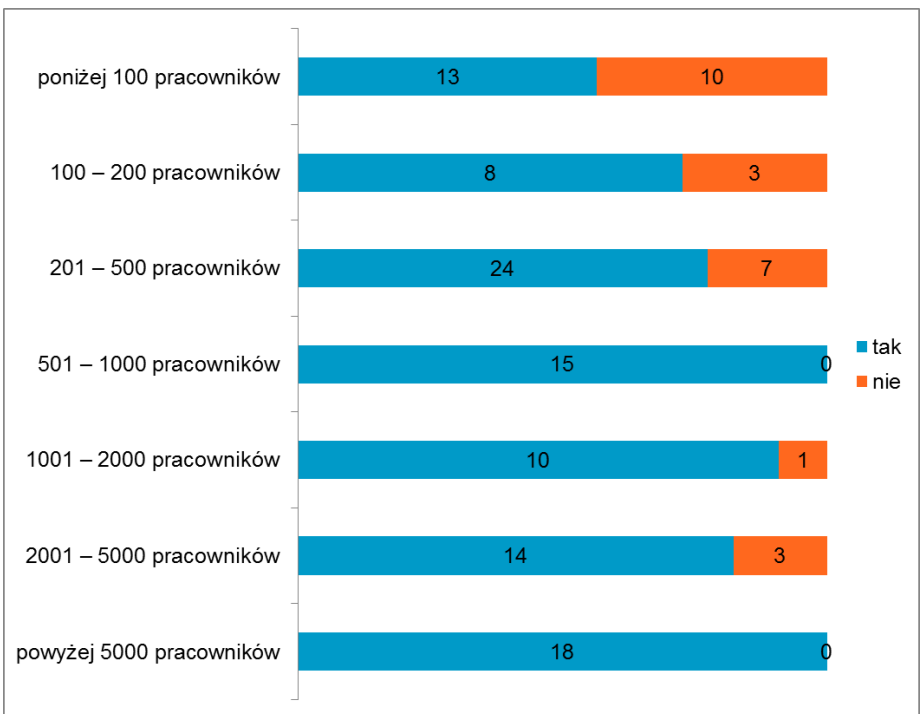
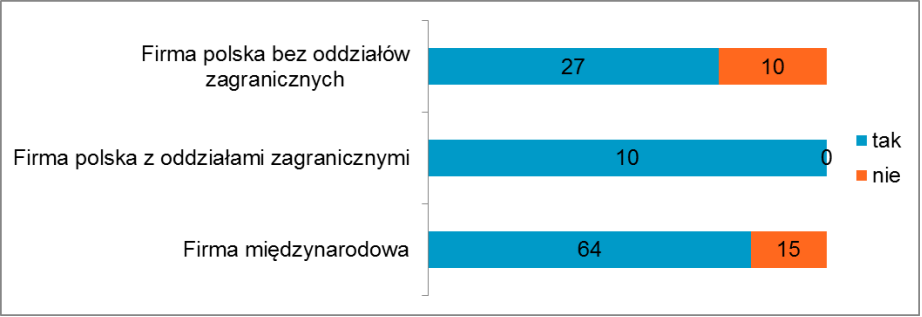
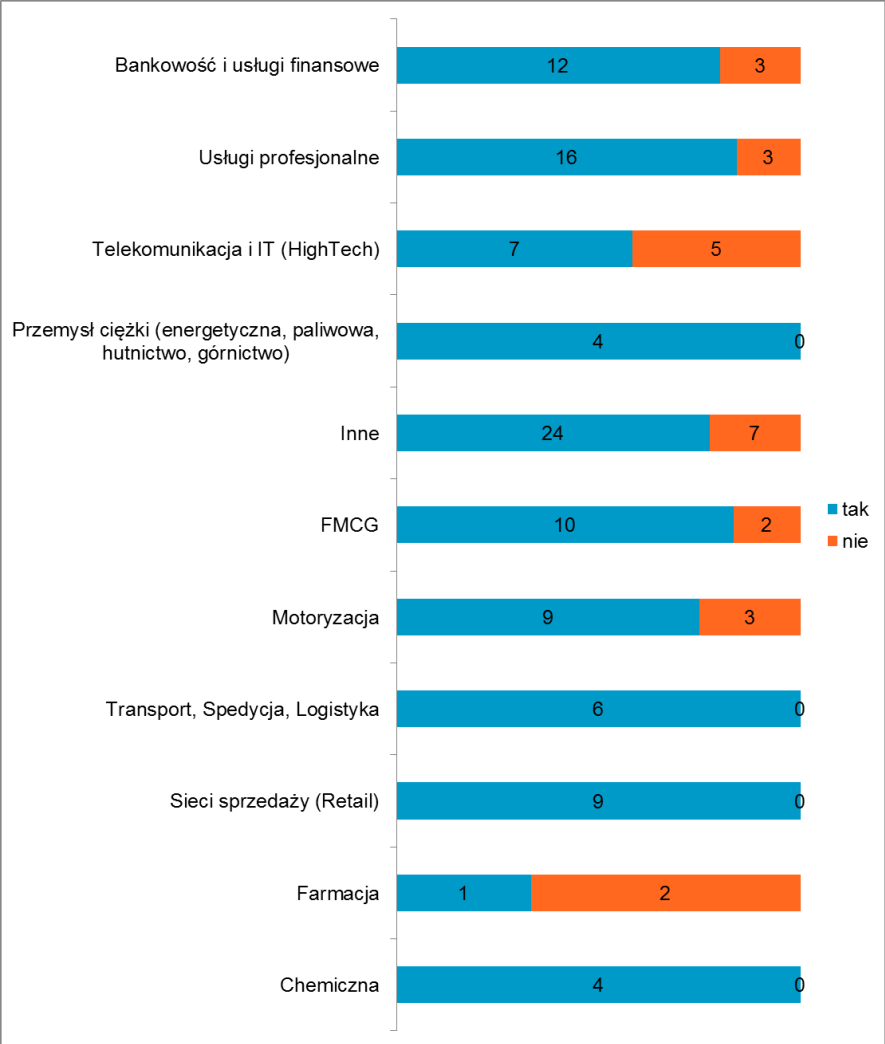


## Odpowiedzi na poszczególne pytania w podziale demograficznym

PROGNOZA HR 2016: KONIEC  
RYNKU PRACODAWCY?

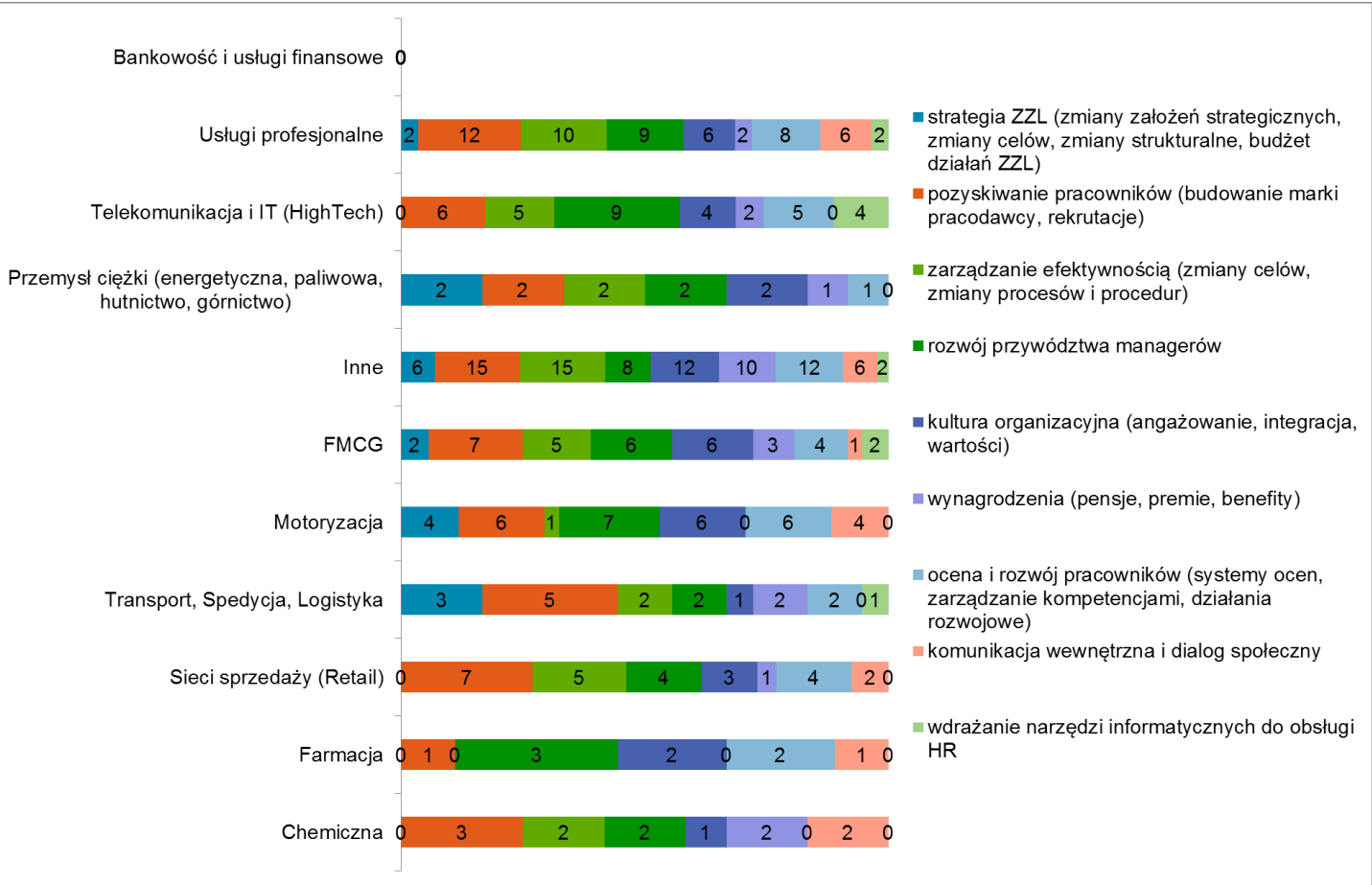
Pytanie 1

**Czy zauważyli Państwo w swojej firmie zmiany w obszarach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi świadczące o tym, że rynek pracy przechodzi zmianę z rynku pracodawcy w kierunku rynku pracownika?**



Pytanie 2

Jakie będą priorytety w obszarze ZZL na 2016 rok w Państwa organizacji?

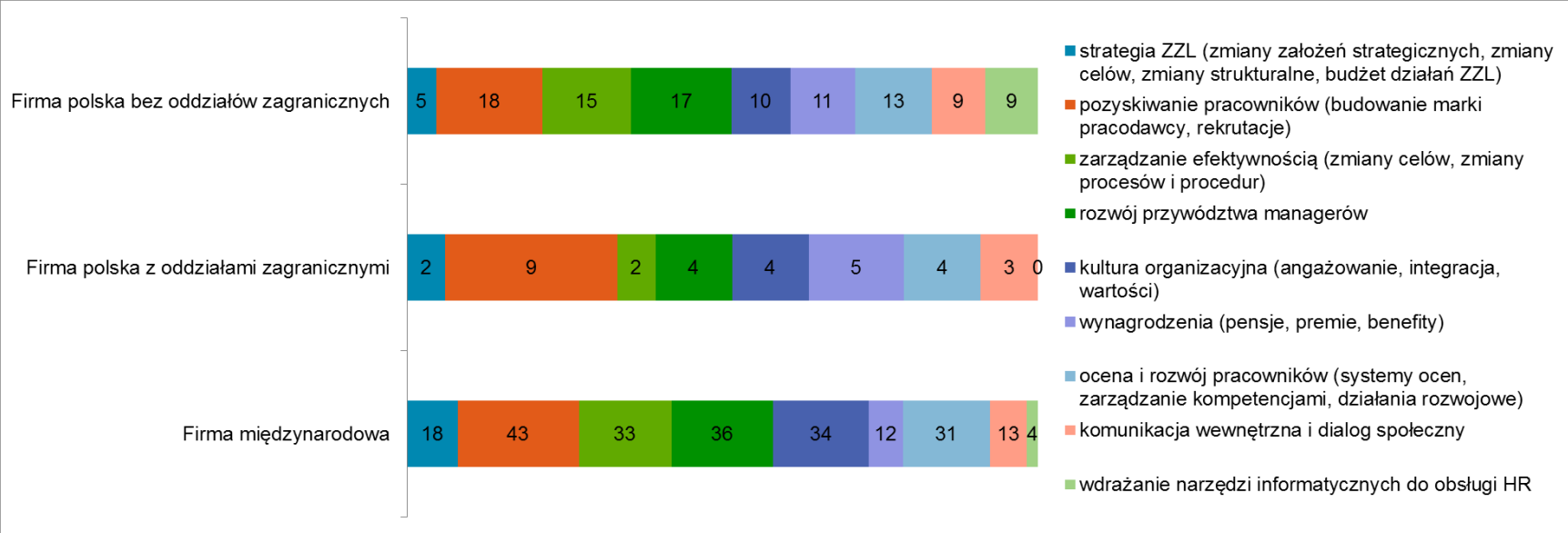


wartość liczbową przedstawia liczbę uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

PROGNOZA HR 2016:  
KONIEC RYNKU PRACODAWCY?

Pytanie 2

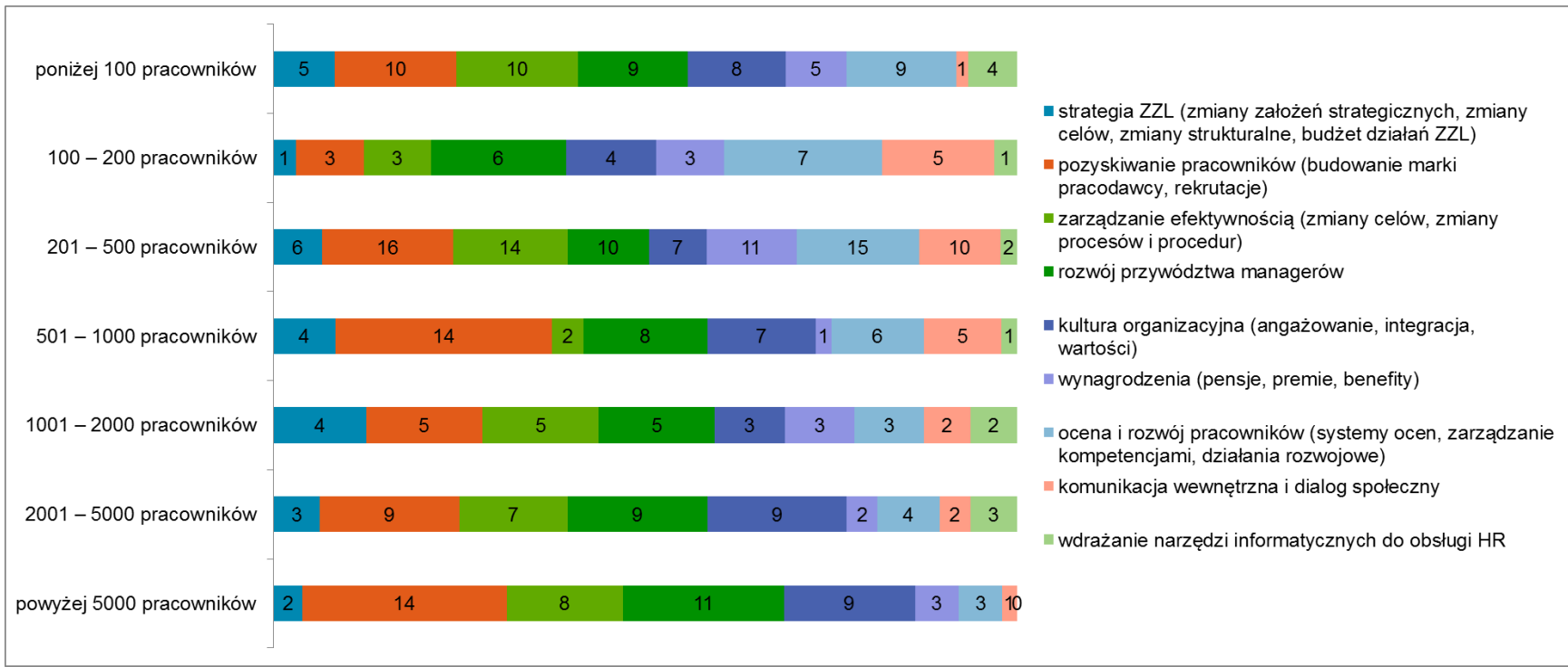
Jakie będą priorytety w obszarze ZZL na 2016 rok w Państwa organizacji?



wartość liczbowa przedstawia liczbę uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

Pytanie 2

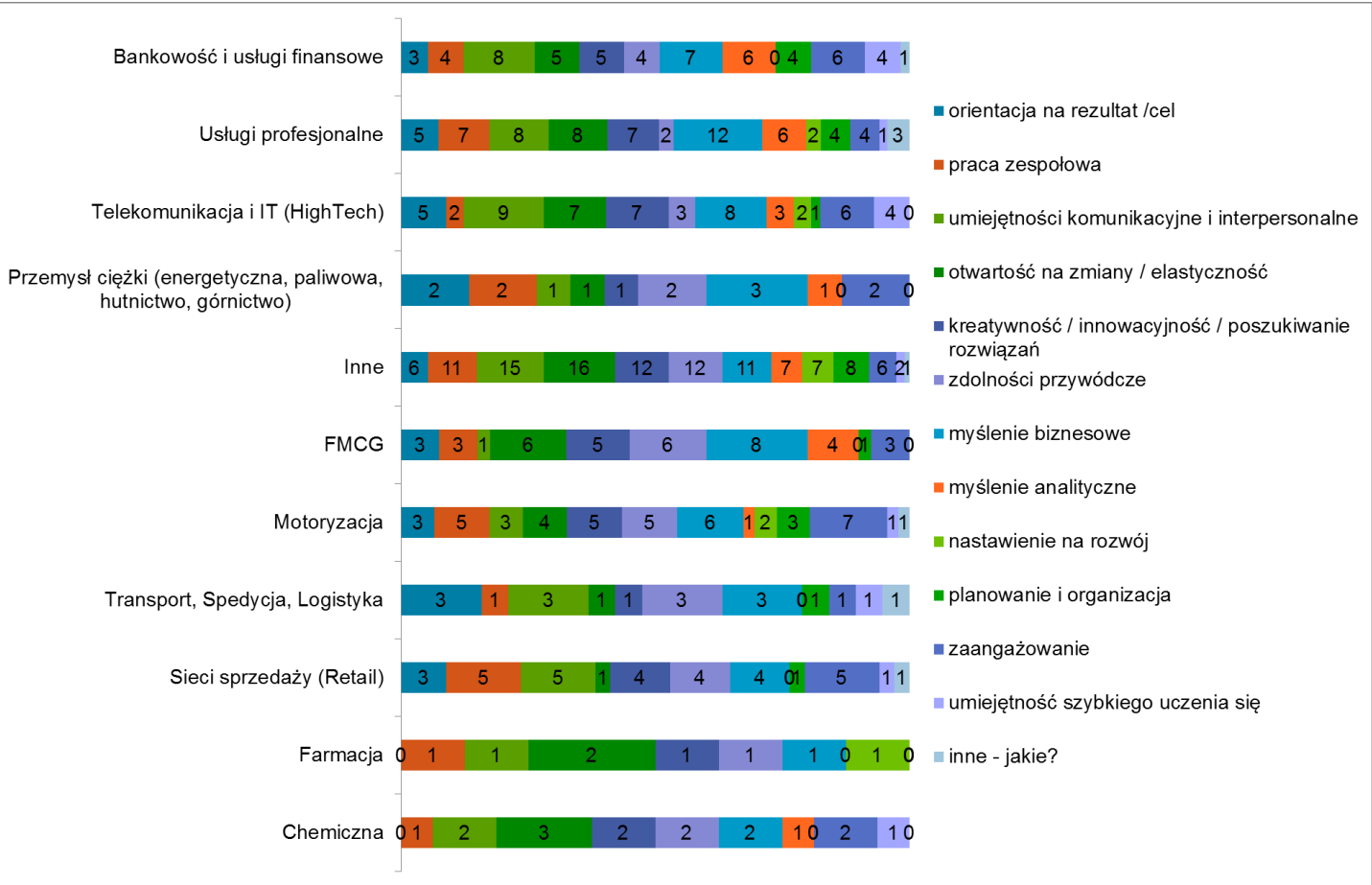
Jakie będą priorytety w obszarze ZZL na 2016 rok w Państwa organizacji?



wartość liczbową przedstawia liczbę uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

### Pytanie 3

## Jakich kompetencji najbardziej brakuje kandydatom i pracownikom Państwa organizacji?

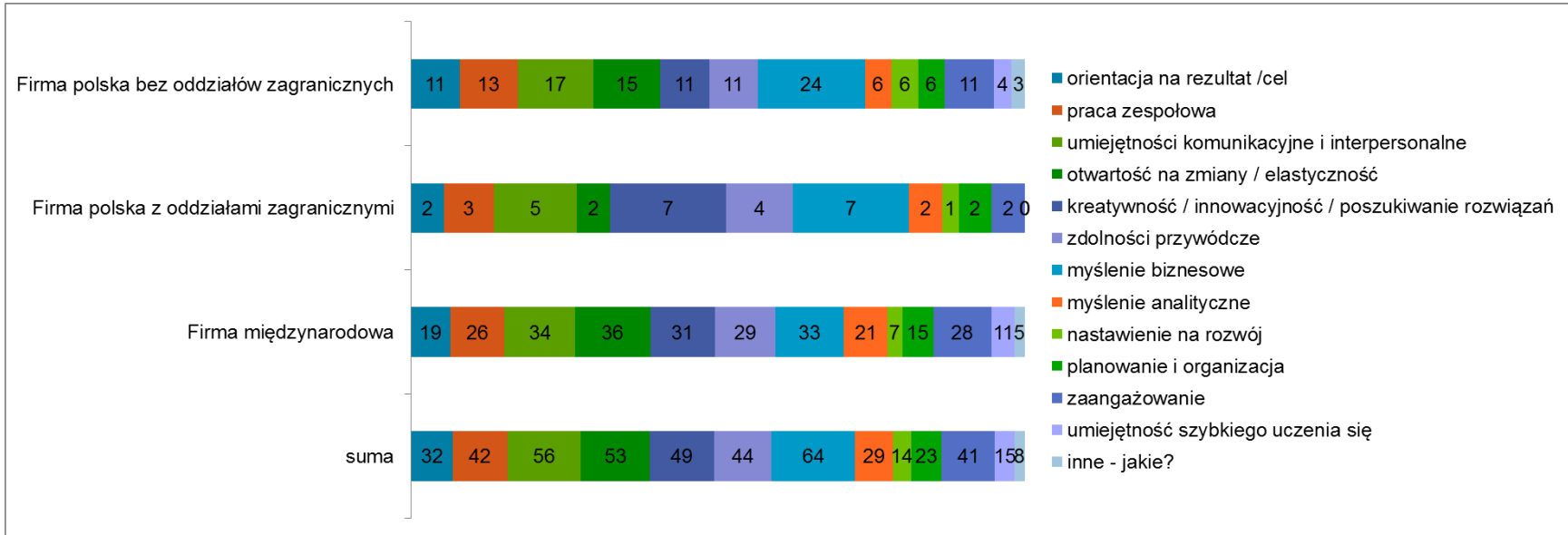


wartość liczbową przedstawia liczbę uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

**PROGNOZA HR 2016:  
KONIEC RYNKU PRACODAWCY?**

### Pytanie 3

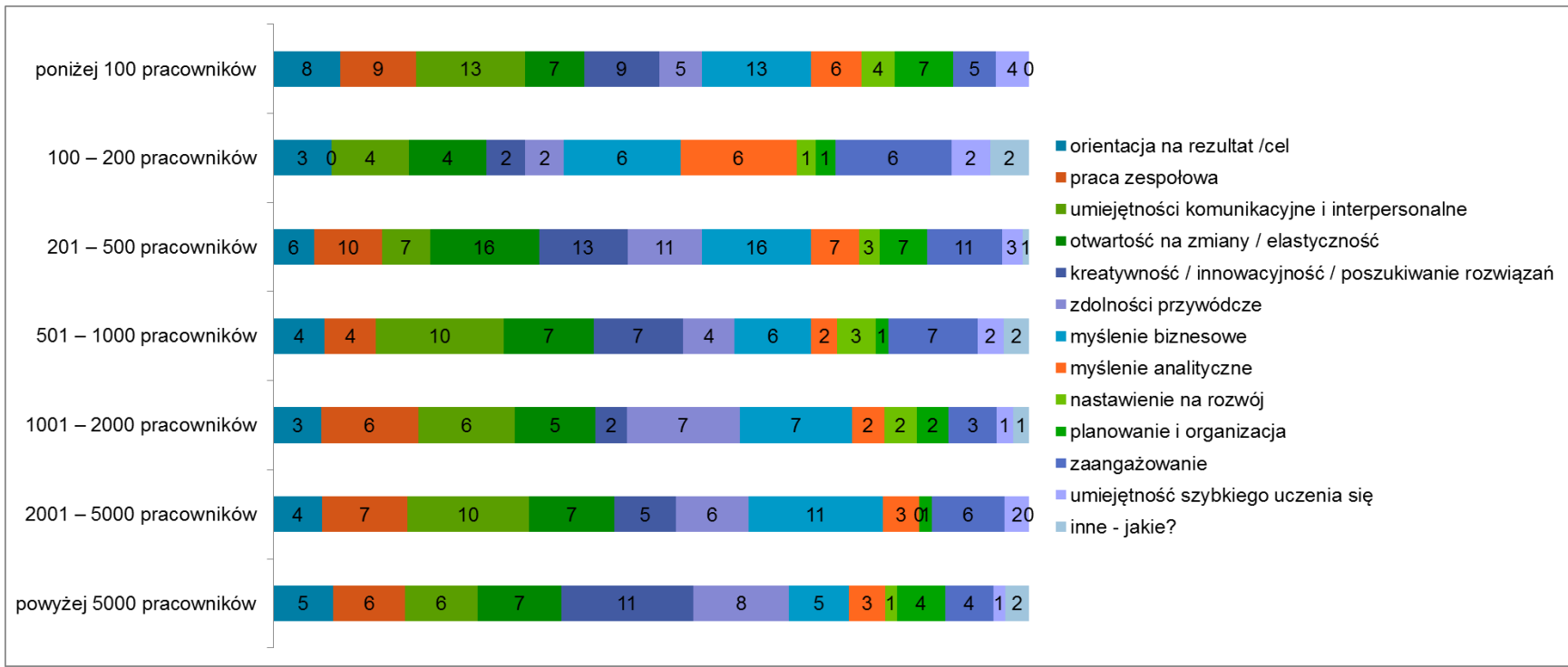
## Jakich kompetencji najbardziej brakuje kandydatom i pracownikom Państwa organizacji?



wartość liczbowa przedstawia liczbę uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

### Pytanie 3

## Jakich kompetencji najbardziej brakuje kandydatom i pracownikom Państwa organizacji?

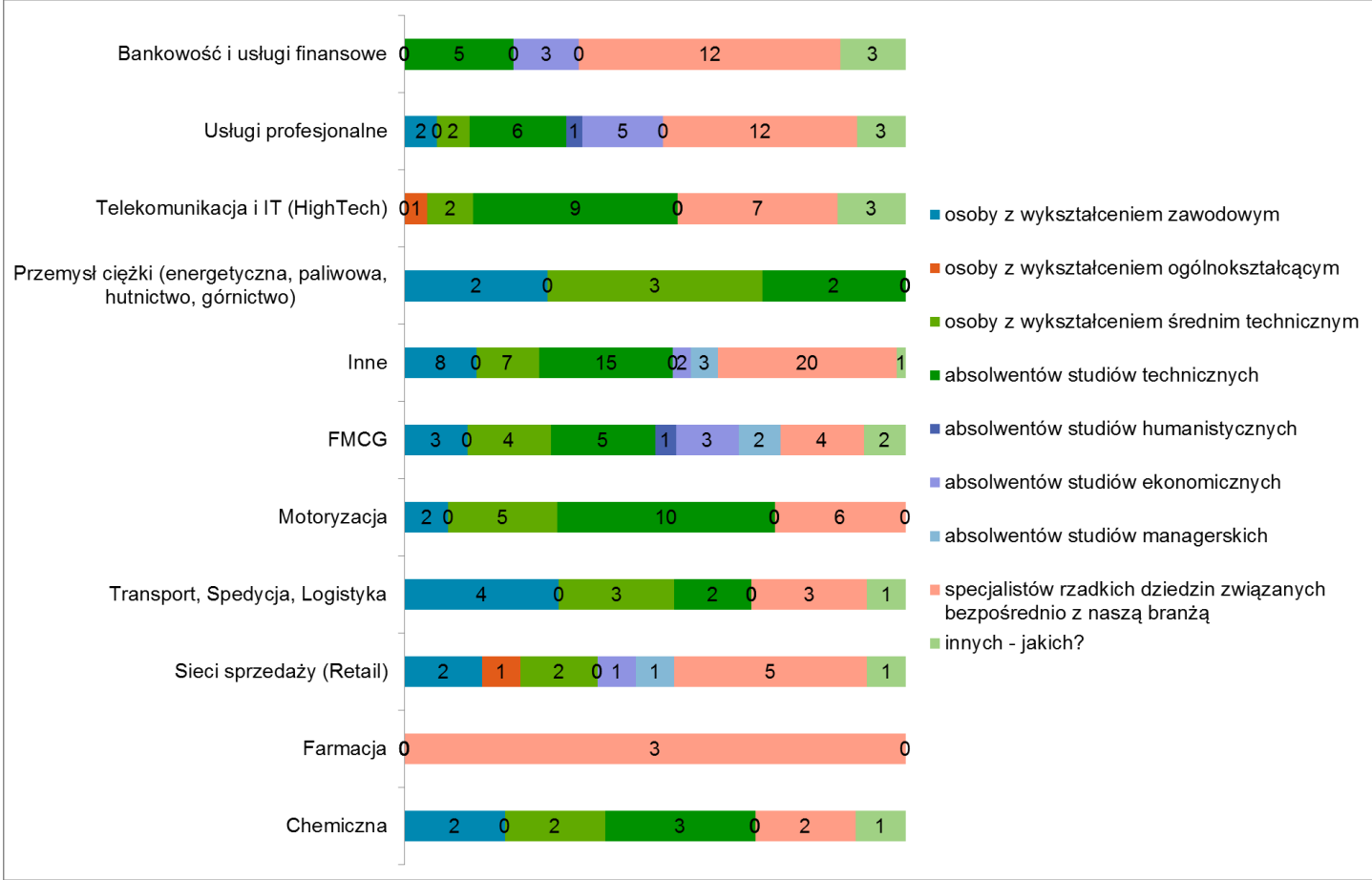


wartość liczbową przedstawia liczbę uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi



Pytanie 3 cd.

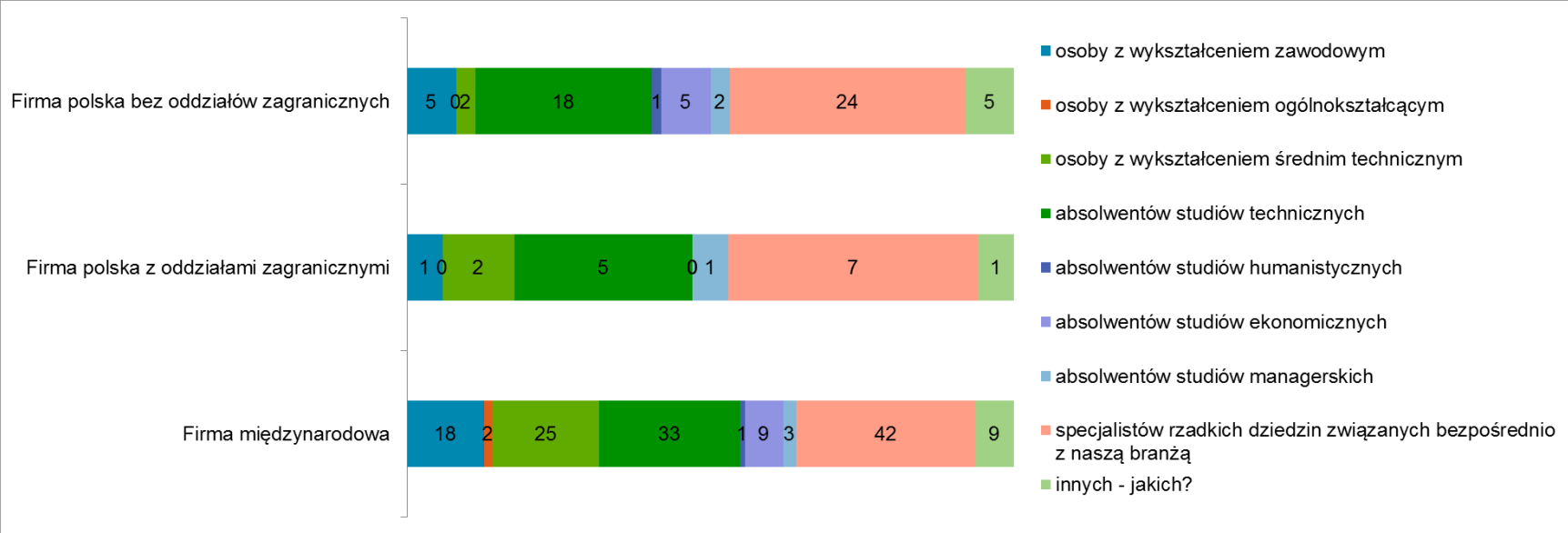
Jakiego rodzaju specjalistów najtrudniej Państwu pozyskać?



wartość liczbową przedstawia liczbę uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

Pytanie 3 cd.

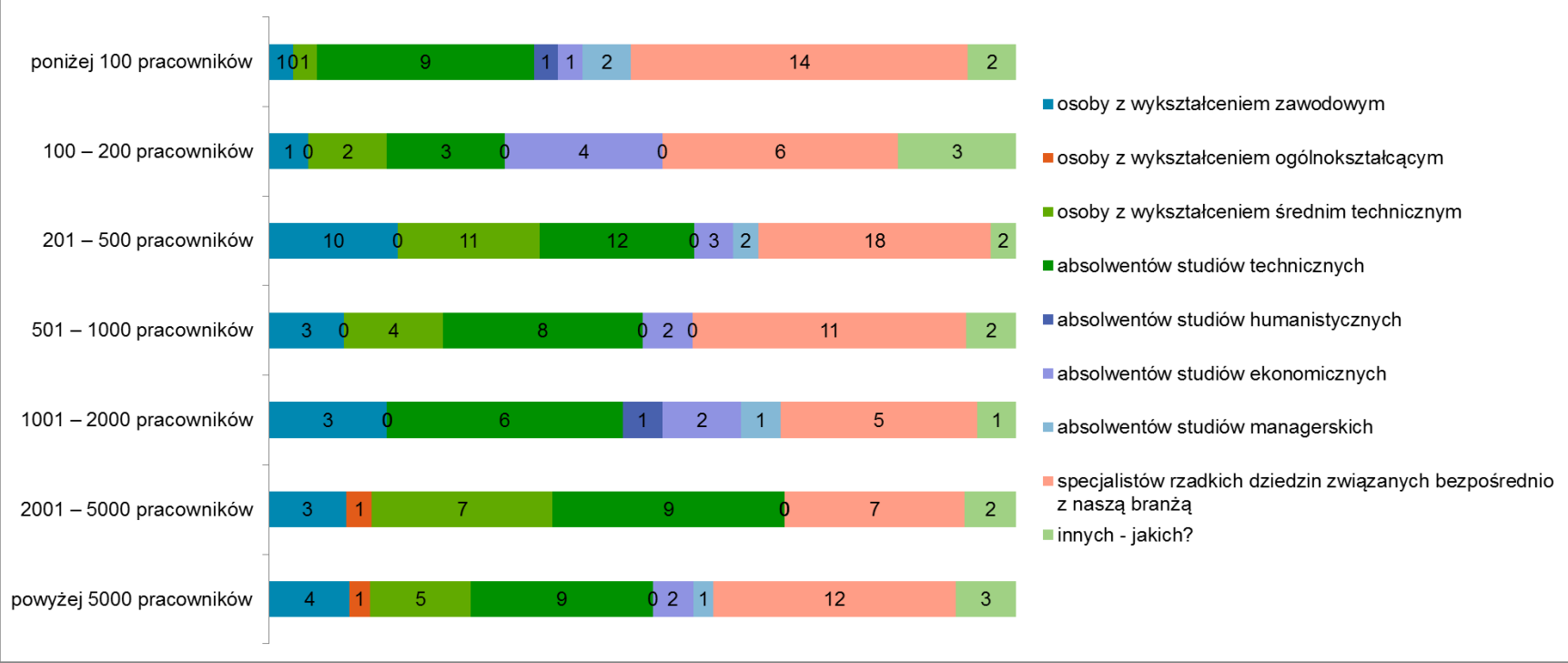
Jakiego rodzaju specjalistów najtrudniej Państwu pozyskać?



wartość liczbową przedstawia liczbę uczestników badania, którzy udzielili danej odpowiedzi

Pytanie 3 cd.

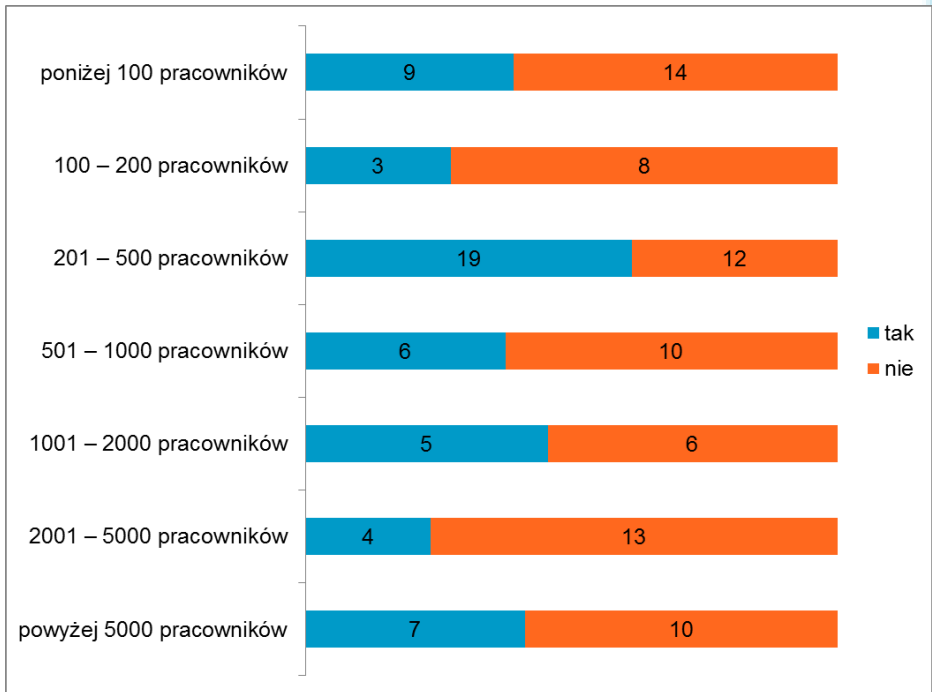
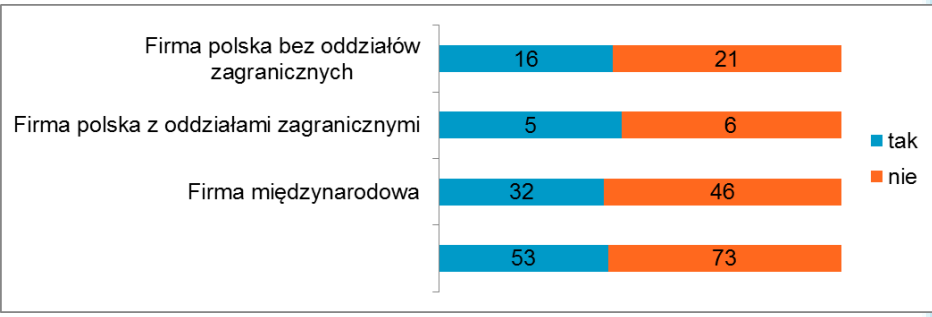
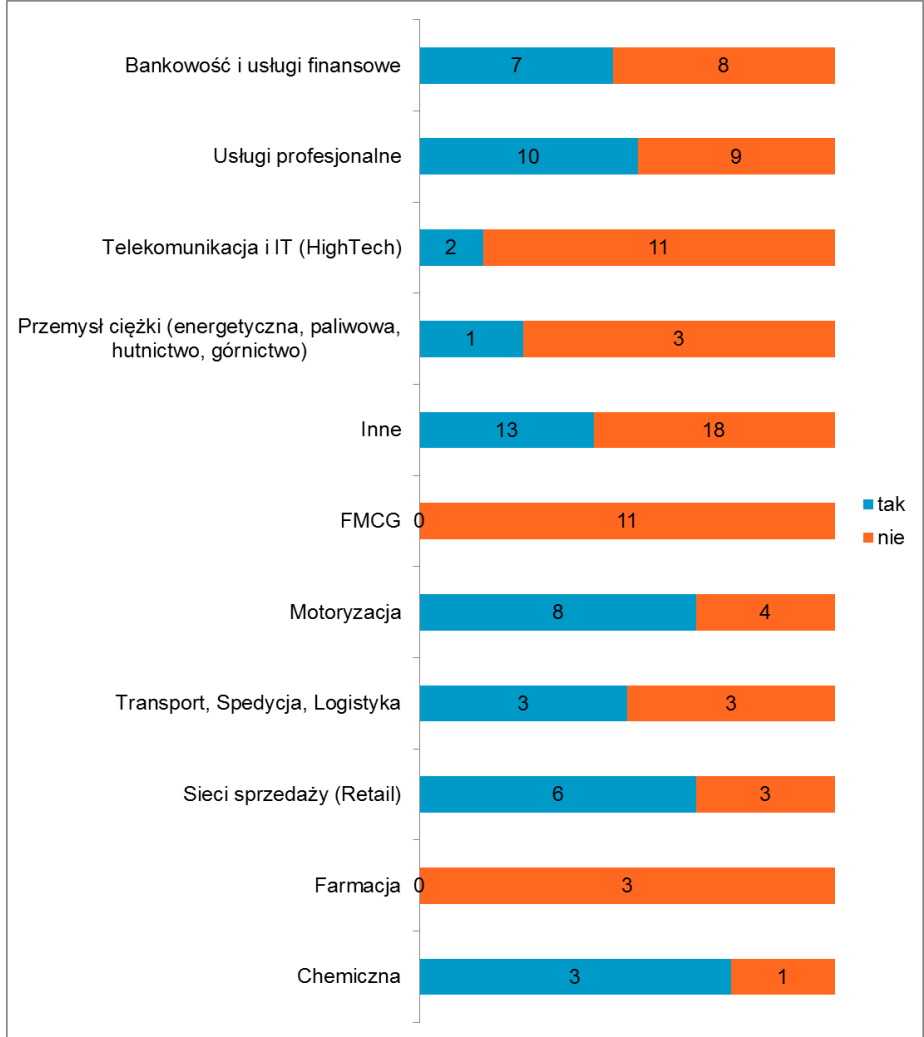
Jakiego rodzaju specjalistów najtrudniej Państwu pozyskać?



wartość liczbowa przedstawia liczbę uczestników badania, którzy udzieliłi danej odpowiedzi

Pytanie 4

Czy planują Państwo w nadchodzącym roku zmiany w polityce wynagrodzeń?





**Agnieszka Syguła** | Starszy Konsultant w Zespole Doradztwa  
e-mail: [agnieszka.sygula@hrmpartners.pl](mailto:agnieszka.sygula@hrmpartners.pl) | kom.: +48 (0) 604 642 465

**HRM partners S.A. | plac Bankowy 2, 00-095 Warszawa | tel. 22 244 15 50 | [www.hrmpartners.pl](http://www.hrmpartners.pl)**