



W NUMERZE

- rynek usług HR w pierwszym kwartale 2023 roku
- laureaci konkursu HR TECH changer 2023
- raport płacowy 2023 Hays
- nowy wzór świadectwa pracy

HOT NEWS!

LEGISLACJA

- przedłużenie ważności pobytu obywateli Ukrainy
- nowy wzór świadectwa pracy
- planowane zmiany w wytycznych BHP na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

RYNEK

- rynek usług HR w 1Q2023
- Rankode, ReQiu i SeeWidely lauretami konkursu HR TECH changer 2023
- stopa bezrobocia wg GUS w kwietniu wyniosła 5,2% wobec 5,4 proc. miesiąc wcześniej



Rynek usług HR w 1Q2023

Pierwszy kwartał 2023 roku przyniósł spodziewane wyhamowanie na rynku usług HR. Duża ostrożność pracodawców w podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu oraz odkładane na później decyzje o nowych inwestycjach to główne przyczyny tego stanu rzeczy.

Obroty w zakresie pracy tymczasowej wzrosły o 15%. Musimy pamiętać, że wynik ten nie jest odzwierciedleniem wzrostu rynku. Jest to głównie efekt wzrostu wynagrodzeń pracowników tymczasowych, których warunki zatrudnienia muszą być takie same jak innych pracowników zatrudnianych na tym samym stanowisku. Bardziej miarodajnych informacji dostarcza nam spadek liczby pracowników tymczasowych o 6% oraz spadek FTE (czyli liczby przepracowanych godzin w przeliczeniu na pełne etaty) o 8%. Te dane odzwierciedlają faktyczną sytuację na rynku pracy tymczasowej.

– Po pandemicznym odbiciu przyszedł czas kolejnych wyzwań, co widoczne jest w wielu gałęziach gospodarki, z którymi współpracujemy. Produkcja przemysłowa wg GUS w marcu spadła o 2,9%, w kwietniu już o 6,4% rok do roku. Firmy ograniczają koszty, przez co także zatrudnienie, w pierwszej kolejności rezygnują z pracowników tymczasowych. Jest to naturalny ruch, który przerabialiśmy już wielokrotnie. Mijmy nadzieję, że druga połowa roku przyniesie poprawę sytuacji – komentuje **Anna Wicha, Prezes Polskiego Forum HR.**

– Dynamika zmian na rynku usług HR doskonale obrazuje nastroje pracodawców i generalną sytuację na rynku. W pracy tymczasowej widzimy wyraźny wzrost wynagrodzeń pracowników, zgodny z trendami rynkowymi. Dodatkowo w PFHR odnotowaliśmy wzrost udziału umów o pracę co świadczy o zmieniającym się też profilu pracowników. Pamiętajmy, że mamy zmiany w Kodeksie pracy, które komplikują wypowiedzanie umów na czas określony, co w kolejnych okresach może przyczynić się do wzrostu zainteresowania pracodawców pracą tymczasową – dodaje **Wojciech Ratajczyk, wiceprezes Polskiego Forum HR.**

Firmy członkowskie Polskiego Forum HR w pierwszym kwartale 2023 zatrudniały 73 tysiące pracowników, 88% z nich zatrudnionych było na umowy o pracę (rok temu 84%). Obroty w ramach pracy tymczasowej wyniosły w tym okresie 1 025 mln PLN.

– Rynek usług HR odzwierciedla niepewność i kondycję gospodarki w postpandemicznej, skomplikowanej sytuacji geopolitycznej, której skutki będą odczuwane jeszcze przez długi okres. Dlatego ważna jest nie tylko optymalizacja kosztów, ale też mądra polityka kadrowa, patrzenie na zatrudnienie z szerszej i dalszej perspektywy, również pod kątem elastyczności zatrudnienia. Z perspektywy agencji rekrutacyjnych kluczowa jest dywersyfikacja usług i obsługiwanych branż, co będzie miało coraz większy wpływ na ich kondycję i działalność – komentuje **Marcos Segador Arreola, Dyrektor Zarządzający Gi Group Holding**.

Po kilku kwartałach dużych wzrostów w rekrutacjach, również i w tych usługach HR widzimy bardzo duże wyhamowanie rynku. W pierwszym kwartale 2023 zanotowano wzrost, ale tylko na poziomie 1%. W porównaniu z dwucyfrowymi wzrostami w poprzednich okresach jest to duża zmiana. W badanym okresie firmy członkowskie PFHR w zakresie rekrutacji na rzecz polskich pracodawców osiągnęły obroty na poziomie 81 mln PLN.

– Inflacja, rosnące ceny, napięcia na rynku finansowym, wojna w Ukrainie – to wszystko powoduje, że sytuacja na rynku rekrutacyjnym jest bardzo nierówna. Każdy miesiąc przynosi coś nowego. Pracodawcy podejmują decyzje, które trudno jest przewidzieć. Jedyną ich cechą wspólną jest duża ostrożność – komentuje **Michał Młynarczyk, członek Zarządu Polskiego Forum HR**.

Duże wahania w tym obszarze widać również w liczbie publikowanych ofert pracy: w styczniu mieliśmy spadek 17%, w lutym wzrost 1%, a w marcu znowu spadek 10% (dane Grant Thornton i Element).

Również w zakresie usług outsourcingowych firmy członkowskie PFHR odnotowały spadek na poziomie 9%, osiągając obroty na poziomie 390 mln PLN. Jest to efekt spadku nie tylko w sektorze produkcji, ale też w e-commerce czy logistyce.

RYNEK USŁUG HR W 1Q2023

– Ze względu na spadek zapotrzebowania w produkcji i w usługach, maleje popyt na usługi outsourcingowe. Warto jednak podkreślić, że firmy zdają sobie sprawę z licznych korzyści wynikających z outsourcingu, takich jak bezpieczeństwo, elastyczność i większa efektywność kosztowa. Dlatego kierują swoje potencjalne potrzeby w stronę tej formy usług. Zanotowany spadek w obszarze outsourcingu, pośród polskich firm, może być także spowodowany skalą usług świadczonych dla zagranicznych klientów, zwłaszcza w branży technologicznej, gdzie ostatnie miesiące przyniosły liczne restrukturyzacje, cięcia kosztów i personelu. To spowodowało zmniejszenie zapotrzebowania na usługi outsourcingowe z Polski. Niemniej jednak, obserwujemy rosnące zainteresowanie europejskich i lokalnych firm usługami dostarczanyymi z naszego kraju i przewidujemy, że ta tendencja utrzyma się również w najbliższych miesiącach – komentuje **Dominik Kalinowski, Head of Outsourcing w Antal**.

Podsumowując, wartość rynku usług HR w pierwszym kwartale 2023 roku wzrosła o 7%, obroty firm zrzeszonych wyniosły w tym okresie 1647 mln PLN. Nadal praca tymczasowa generuje ich największą część (62%), następny w kolejności jest outsourcing (26%).



Polskie firmy HR Tech chcą odmienić rynek pracy

Gra badająca kompetencje miękkie kandydatów, narzędzie sprawdzające umiejętności programistów bez długotrwałych testów kodowania czy platforma do neuronauki, dzięki której pracownicy poświęcając 5 minut dziennie zwiększają swoje kwalifikacje. Polski rynek branży HR Tech liczący ponad 300 firm, z roku na rok rozwija się i pomaga zmienić to, w jaki sposób przebiegają m.in. procesy rekrutacyjne w firmach, szkolenia czy kadry i płace. Polskie Forum HR, zrzeszające największe firmy z branży usług HR, wyłoniło w konkursie trzy podmioty: Rankode, ReQiu i SeeWidely, które prezentowały najbardziej innowacyjne rozwiązania z punktu widzenia ekspertów.

Konkurs HR Tech Changer, zainicjowany przez Polskie Forum HR w partnerstwie z Pracuj Ventures, miał na celu promowanie idei korzystania z rozwiązań technologicznych w sektorze usług HR. Firmy, które stanęły do rywalizacji adresowały bardzo różnorodne wyzwania istotnie nie tylko z punktu widzenia branży usług HR, ale też całego rynku pracy. Znaczna część dotyczyła poprawy skuteczności procesów rekrutacyjnych, szybszej i trafniejszej oceny kompetencji i w rezultacie lepszego dopasowania kandydatów do potrzeb przyszłych pracodawców i ich kultury organizacyjnej. Rozwój pracowników i podnoszenie kwalifikacji to kolejny obszar, który miał w konkursie swoją silną reprezentację. Nowoczesne formy uczenia się, w dobie rosnących wyzwań związanych z niedopasowaniem kompetencyjnym, również były mocno reprezentowane. HR automation i narzędzia usprawniające procesy administracyjne związane z zatrudnieniem czy też rozwiązania wspierające cykl życia umów i obieg dokumentów w organizacji, naliczania oraz wypłaty wynagrodzeń w sposób uwzględniający aktualne potrzeby pracowników. Wiele zgłoszonych projektów dedykowanych było również poprawie kondycji psychicznej pracowników i szeroko rozumianemu wellbeingowi.

– Dokonałiśmy przeglądu dostępnych na rynku innowacji i chcemy zwrócić uwagę na te, które w szczególny sposób wpływają na podniesienie efektywności procesów HR oraz są pozytywnym bodźcem wspierającym zrównoważony rozwój rynku pracy. Zainteresowanie konkursem było ogromne, przerosło nasze oczekiwania. Otrzymaliśmy 73 zgłoszenia i w przyszłym roku liczymy na jeszcze większe zainteresowanie – mówi **Przemek Kadula**, członek Zarządu Polskiego Forum HR.

Rankode, ReQui i SeeWidely lauretami konkursu

– Wszyscy laureaci konkursu oferują rozwiązania związane z kompetencjami kandydatów. Każdy jednak podchodzi do tematu w odmienny sposób, zwracając uwagę na inne aspekty wyzwań stojących przed branżą usług HR. Jest to nie pierwszy sygnał stawiający kompetencje, ich deficyty i problemy z ich dopasowaniem do potrzeb pracodawców, na podium najważniejszych problemów obecnego rynku pracy – mówi **Agnieszka Zielińska**, Dyrektor Polskiego Forum HR.

Pierwszy laureat konkursu **Rankode** (kolejność alfabetyczna) podjął się wyzwania zautomatyzowania procesu weryfikacji kompetencji twardych specjalistów IT. Ich rozwiązanie za pomocą 500 linii jednego kodu jest w stanie szybko i trafnie ocenić umiejętności programowania kandydatów. – Nasze rozwiązanie ma na celu poprawę efektywności procesów rekrutacyjnych na rzecz bardzo wymagającego sektora IT. Sprawiamy, że rekruterzy potrafią zweryfikować umiejętności programowania kandydatów tak samo dobrze, jak profesjonalni IT managerowie. A to wszystko automatycznie, bez angażowania kandydata w rozwiązywanie zadań. Tytuł HR Tech Changer 2023 utwierdza nas w przekonaniu, że problem, który adresujemy jest istotny z punktu widzenia branży usług HR – komentuje **Łukasz Malicki**, prezes i pomysłodawca Rankode.

Kolejny laureat, **ReQui**, stworzył narzędzie do oceny osobowości w formie gry komputerowej on-line, które oprócz feedbacku o ocenianych osobach, pozwala na wzbudzenie zaangażowania, budzi pozytywne emocje i obniża stres w procesie oceny. Za pomocą gry trwającej 45 minut pozwala na stworzenie profilu psychologicznego, mierząc cechy powiązane z funkcjonowaniem w miejscu pracy. W rezultacie otrzymujemy precyzyjną informację o potencjale osobowościowym danego kandydata.

Piotr Zjawiony, CEO ReQui, podkreśla znaczenie trafnej weryfikacji umiejętności miękkich w procesie rekrutacji – Wszelkie analizy rynku pokazują że pracodawcy poszukują już nie tylko określonej wiedzy i doświadczenia, ale też potencjału. Jego trafne określenie staje się kluczowe w procesie rekrutacji. Mam nadzieję, że to wyróżnienie nie tylko uwidoczni na rynku rozwiązanie przez nas oferowane, ale pokreśli również znaczenie trafnego określania kompetencji miękkich kandydatów.

Trzeci laureat **SeeWidely** w sposób innowacyjny podszedł do procesu rozwoju kompetencji. Tworząc swoją platformę nanolearningową, sięgnął po (neuro)naukę. Przeanalizowali dane na temat tego, w jaki sposób mózg przetwarza dane, jak je najlepiej przyswaja. Firma doszła do wniosku, że krótkie, 5-minutowe animacje whiteboard będą najskuteczniejszym narzędziem wspierającym pracodawców i pracowników w procesie uczenia się. – Wyzwania związane z brakami kompetencyjnymi to ogromny problem dla dzisiejszego rynku pracy. SeeWidely wspiera pracowników i pracodawców w procesie skutecznego rozwoju – komentuje **Marcin Stopa**, CEO SeeWidely.

– W USA i krajach Europy Zachodniej branża HR i EDU Tech dynamicznie rozwija się już od jakiegoś czasu, w Polsce natomiast znaczący wzrost świadomości rynku w tym obszarze obserwujemy od momentu rozpoczęcia się pandemii. W Pracuj Ventures, oprócz działalności stricte inwestycyjnej, prowadzimy szereg działań edukacyjnych na rynku, m.in informując jego uczestników o tym, jakie rozwiązania HR Tech są na nim dostępne i ułatwiając potencjalnym klientom dotarcie do nich. Podobną rolę staraliśmy się spełnić w konkursie HR Tech Changer, zachęcając startupy z naszego obszaru do jak najliczniejszego zaprezentowania się firmom z sektora usług HR. Warto bowiem mieć na uwadze, że dostępne na rynku innowacyjne rozwiązania pomagają odciążyć pracowników HR od powtarzalnych działań, dzięki czemu mogą skupić się bardziej na dobrostanie i rozwoju pracowników. Również pracownicy i kandydaci otrzymują rozwiązania, które zmniejszą ich poziom stresu, dbają o rozwój czy niezależną ocenę ich pracy. Poziom świadomości o wyzwaniach rynku pracy przekłada się na liczbę rozwiązań, które te obszary adresują. Głęboko wierzymy, że wiele z tych firm, które powstały w Polsce, może wkrótce odnieść sukces również na rynku międzynarodowym – mówi **Magdalena Trąba**, Senior Investment Manager, Pracuj Ventures.

Branża HR Tech na świecie rozwija się szybciej niż kiedykolwiek. Według najnowszych badań, do 2025 roku rynek ten będzie wart 30 miliardów dolarów. Ekspansja ta jest napędzana przez ogromne inwestycje w rozwiązania technologiczne, rozwój AI oraz Big Data.



Hays Poland: Raport płacowy 2023

- wysokość wynagrodzenia pozostaje głównym powodem rozważania odejścia z firmy, z czym zgodziło się blisko 60 proc. specjalistów biorących udział w tegorocznym badaniu Hays
- jednak taka zmiana nie musi być jednoznaczna z przejściem do innej organizacji, może również oznaczać przebranżowienie i rozpoczęcie kariery w innym zawodzie
- 64 proc. specjalistów byłoby gotowych się przebranżowić wyłącznie ze względu na perspektywę uzyskania wyższych zarobków

więcej



Przedłużenie ważności pobytu obywateli Ukrainy

Prezydent RP podpisał ustawę nowelizującą przepisy tzw. specustawy ukraińskiej. Ustawa czeka na ogłoszenie w Dzienniku Ustaw.

Ustawa



Nowy wzór świadectwa pracy

W dniu 23 maja br. weszło w życie rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 11 maja 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy.

Rozporządzenie



BHP na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

Opublikowano projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Projekt



14.06

Webinar eduHR: HRtech w rekrutacji



15.06

Szkolenie PFHR: Akademia Managera



19.06

Spotkanie Członków Polskiego Forum HR, online



28.06

Webinar eduHR: Smart working w rekrutacji