|  |
| --- |
| informacja prasowadata:12 października 2021 r.informacje dodatkowe: Mateusz Żydektelefon:+ 48  665 305 902e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |

Wciąż spada rotacja pracowników, firmy czeka konkurencja o specjalistów

Wciąż zmniejsza się rotacja na rynku pracy – pokazują wyniki 45. edycji badania „Monitor Rynku Pracy” realizowanego przez Instytut Badawczy Randstad i Instytut Badań Pollster. Umocnienie się tego trendu zwiastuje postępującą konkurencję o kandydatów. Sposobem na dotarcie do niezdecydowanych mogą być media społecznościowe, a na przekonanie do zmiany zatrudnienia – możliwość pracy zdalnej.

W ciągu ostatniego pół roku 19 proc. pracowników zmieniło miejsce zatrudnienia. To już kolejny kwartał, kiedy rotacja na rynku pracy spada. Zmiany co prawda są niewielkie – raptem o 1 punkt proc. – ale pokazują, że trend stagnacji się umacnia. Widać go też w deklaracjach dotyczących poszukiwania nowego zatrudnienia. Spadł odsetek osób aktywnie szukających nowej pracy (z 10 do 9 proc.) i rozglądających się za ofertami (z 48 do 45 proc.). 46 proc. w ogóle nie szuka nowej pracy – to wzrost w porównaniu do poprzedniego kwartału o 3 proc. Dane te sugerują, że przedsiębiorcy będą musieli wykazać się inwencją, aby dotrzeć do potencjalnych kandydatów i wypełnić wolne stanowiska.

Pracodawcy walczą o utrzymanie pracowników

Wśród powodów zmiany pracy najczęściej wymienianym jest wysokość zarobków (41 proc.), a w dalszej kolejności znajdują się korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy (37 proc.) i chęć rozwoju zawodowego (36 proc.). W porównaniu jednak z poprzednim kwartałem tracą one na znaczeniu (o około 3 punktów proc.), podobnie jak utrata pracy u poprzedniego pracodawcy (do 26 proc.). Jedynym czynnikiem zmiany pracy, który wymieniano częściej – i to ponad dwukrotnie – było przekonanie, że najwyższy czas zmienić pracodawcę (zmiana z 12 proc. do 28 proc.). Wyraźnie skrócił się też czas poszukiwania nowej pracy – w czerwcu wynosił on trochę ponad 3 miesiące, a obecnie niewiele ponad 2,5 miesiąca. Najczęściej wskazywaną przyczyną braku aktywnego poszukiwania pracy, podobnie jak w ubiegłych kwartałach, jest satysfakcja z dotychczasowej (46 proc.).

*– Od początku pandemii obserwujemy obniżenie poziomu optymizmu pracowników, szczególnie w odniesieniu do szans znalezienia pracy tak samo dobrej lub lepszej jak obecna. W przypadku „jakiejkolwiek pracy” ten spadek nie był aż tak duży. W ostatnim kwartale zmniejsza się wyraźnie różnica między oceną szans na znalezienie pracy określonej jako „jakakolwiek” i „tak samo dobra lub lepsza”. To oznacza, że pracownicy coraz lepiej oceniają swoje szanse w procesach rekrutacyjnych i swoją sytuację na rynku pracy, co niekoniecznie musi przekładać się na decyzje o zmianie pracodawcy. Wysokie odsetki wskazań na szanse na znalezienie jakiejkolwiek pracy wskazują na duże poczucie bezpieczeństwa pracowników* – ocenia **Monika Fedorczuk**, ekspertka rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

Niechęć do zmiany pracy po części może wynikać ze spadku optymizmu wśród zatrudnionych. Mogą mieć w tym swój udział zapowiedzi kolejnej fali pandemii i związanego z nią lockdownu czy rosnąca inflacja, tradycyjnie odbierana jako sygnał pogarszającej się sytuacji gospodarczej. Choć obawa przed utratą pracy pozostaje na podobnym poziomie co w zeszłym kwartale, to dane z września pokazują, że spada ocena szans na znalezienie pracy – lepszej lub takiej same (z 67 proc. do 66) i jakiejkolwiek (z 87 proc. do 85).

*– Spadek nastrojów może być jednym z powodów stagnacji, jednak więcej przemawia za tym, że pracodawcy odrobili lekcje z poprzednich miesięcy: oferują wyższe zarobki oraz lepsze warunki zatrudnienia, dlatego waga tych czynników spada i czas szukania atrakcyjnych ofert pracy się skraca. Nie bez znaczenia jest też podniesienie płacy minimalnej, na podstawie której wciąż spora część pracowników w Polsce jest zatrudniana* – podkreśla **Monika Hryniszyn**, dyrektor personalna i HR Consultancy w Randstad Polska.

Media społecznościowe nowym sposobem dotarcia do kandydatów

Niewielka rotacja na rynku pracy i spadająca chęć do zmiany zatrudnienia powodują, że przedsiębiorcy znów staną przed wyzwaniem przyciągnięcia pracowników, zwłaszcza w kontekście deklarowanych wcześniej w tym roku ambitnych planów rekrutacyjnych. Niewiele organizacji jest w stanie sobie pozwolić na uleganie presji płacowej, więc szczególnie istotnym zadaniem będzie dotarcie do rosnącej grupy ludzi, którzy deklarują, że nie szukają aktywnie nowego miejsca pracy lub w ogóle nie chcą go zmieniać. Będzie to wymagało od pracodawców więcej aktywnych działań niż w przypadku grup zdecydowanych do zmiany pracodawcy.

Szanse na dotarcie i rekrutacje dają media społecznościowe. Badanie Randstad pokazuje, że niemal 9 na 10 pracowników korzysta z mediów społecznościowych. Najpopularniejszy jest Facebook – korzysta z niego 85 proc. ankietowanych. O połowę mniej korzysta z Instagrama, 17 proc. z TikToka a z typowo biznesowego LinkedIna 16 proc.

Ponad połowa respondentów spotkała się z kampaniami rekrutacyjnymi w mediach społecznościowych, 44 proc. sprawdza profile pracodawców, a 28 proc. miało kontakt z firmą rekrutacyjną. Co ważne, ponad jedna czwarta zdecydowała się na złożenie podania tą drogą.

*– Dane pokazują, że media społecznościowe są dobrym narzędziem przebicia się do tych grup, które w standardowych praktykach rekrutacyjnych są pomijane. Przedsiębiorcy jednak będą musieli wziąć pod uwagę specyfikę Facebooka, ponieważ jest on nie tylko najważniejszym kanałem dotarcia, ale też reakcji i oceny ze strony potencjalnych kandydatów* – komentuje **Monika Hryniszyn**, dyrektor personalna i HR Consultancy w Randstad Polska.

Praca zdalna odpowiedzią na braki kadrowe

Wyniki ostatniego badania „Monitor Rynku Pracy” pokazują też, że ważnym czynnikiem w ogłoszeniach o pracę jest to, czy oferty dotyczą formy wyłącznie pracy zdalnej – aż 41 proc. badanych deklaruje, że zwraca na to uwagę. Co istotne, robi tak ponad połowa osób z wyższym wykształceniem.

*– Badania potwierdzają to, co wiemy z obserwacji życia codziennego i innych badań. Praca zdalna jest możliwością, z której mogą skorzystać tylko niektórzy pracownicy – głównie ci z wyższym wykształceniem, choć i w tej grupie tylko 17% pracowało zdalne w momencie przeprowadzania badania. W całej populacji badanych tylko 18% respondentów miało doświadczenie pracy zdalnej. To oznacza, że rewolucja w zakresie sposobu świadczenia pracy, o której dość często mówimy objęła stosunkowo niewielką część pracowników. Warto również zwrócić uwagę na postrzeganie pracy zdalnej i jej plusów i minusów. Dla niektórych respondentów jest ona szansą na pogodzenie obowiązków zawodowych i pozazawodowych, dla innych – przeszkodą w balansowaniu między rolami życiowymi. Część respondentów deklaruje, że możliwość pracy z domu zwiększa ich efektywności, inni wydajniej pracują z biura. To oznacza, że pracodawcy, planując rozwiązania w swojej firmie, muszą brać pod uwagę indywidualne preferencje pracowników. Nie ma rozwiązań idealnych, pozytywnie ocenianych przez wszystkich. Dopasowanie sposobu świadczenia pracy do potrzeb pracowników może być tym elementem, który będzie decydował o stabilizacji zatrudnienia i możliwości pozostania nowych pracowników* – podkreśla **Monika Fedorczuk**, ekspertka rynku pracy Konfederacji Lewiatan.

Niemal połowa badanych niepracujących obecnie zdalnie deklaruje, że byłaby skłonna podjąć pracę zdalną w innym rejonie Polski. Im młodszy wiek badanych, tym większa skłonność do takiej formy pracy. Deklaruje tak 37 proc. badanych w wieku 50-64 lata, a już 59 proc. w wieku 18-29 lat.

*– Szczególnie na konkurencję o pracowników narażone będą firmy z województw o relatywnie niskim bezrobociu i dużym zapotrzebowaniu na wysoko wykwalifikowane kadry, czyli województwa zachodnie czy Dolny Śląsk. Sposobem na uzupełnienie braków kadrowych może być praca zdalna z innych regionów* – komentuje **Paweł Kopeć**, który w Randstad Polska odpowiada za platformę Randstad Remote, łączącą kandydatów i pracodawców decydujących się na zdalny tryb pracy.

Powodami zachęcającymi do zmiany pracy na formę całkowicie zdalną w innym rejonie Polski są przede wszystkim brak konieczności dojazdów (54 proc.) oraz możliwość swobodnego zarządzania czasem pracy (50 proc.). Wyższe zarobki niż w zamieszkiwanym regionie zachęcają 32 proc. badanych.

*– Wygoda i efektywność wykonywania pracy w domu zależą w pewnym stopniu od rodzaju pracy, kultury organizacyjnej firmy i warunków domowych pracownika, ale przede wszystkim – od cech tego ostatniego. Jego potrzeby kontaktu z kolegami i koleżankami, umiejętności zarządzania czasem i zdolności komunikacyjnych. Dla niektórych praca zdalna jest zagrożeniem dla work-life balance, dla innych – szansą na wzmocnienie swojej obecności np. w podziale obowiązków domowych, już choćby przez fakt oszczędzania czasu na dojazdach. Pandemiczny eksperyment z pracą zdalną ma swoich wygranych i przegranych – zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców* – zauważa **Łukasz Komuda**, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, redaktor naczelny portalu Rynekpracy.org i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: mateusz.zydek@randstad.pl

Monitor Rynku Pracy to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, jest kwartalnym sondażem realizowanym w Polsce od 2010 roku. Bieżąca, 45. edycji badania, została zrealizowane w okresie 16 – 27 sierpnia 2021 r., przez Instytut Badań Pollster metodą CAWI (wspomagany komputerowo wywiad realizowany za pośrednictwem strony www, na panelu internetowym) na losowo-kwotowej próbie 1000 respondentów w wieku od 18 do 64 lat, pracujących minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnionych na podstawie umowy o prace, umów cywilnoprawnych lub samozatrudnionych, o ile posiadają stałą umową o świadczenie usług jednej firmie.

Randstad Polska, lider na polskim rynku doradztwa personalnego i pracy tymczasowej, jest częścią holenderskiego Randstad Holding nv.

Randstad jest zaufanym partnerem dla firm, które potrzebują wsparcia w poszukiwaniu pracowników tymczasowych (w tym także rekrutacji i zarządzania dużymi grupami pracowników w siedzibie klienta) i stałych, w tym specjalistów w zakresie finansów, informatyki, inżynierii oraz w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu. Randstad wspiera także pracodawców fachowym doradztwem i analizami rynku pracy. Pomaga w procesach rozliczania pracowników i zarządzania dokumentacją kadrową.

Poszukujących zatrudnienia specjaliści Randstad wspierają w odnajdywaniu najlepszej pracy, która odpowiada ich potrzebom i kwalifikacjom. Tworzą w ten sposób przyjazną przestrzeń komunikacji między pracownikami a pracodawcami.

Randstad sięga po nowoczesne technologie tak, by służyły one wygodzie poszukujących pracy i pracodawców. Działa globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień ze specjalistami Randstad spotkać się można w jednym z ponad 120 biur w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)