

Transkrypcja odcinka HR in Brief #22

Pieniądze nie są już najważniejsze dla kandydatów do pracy! Co jest teraz na pierwszym miejscu? Najnowszy raport Aplikuj.pl ujawnia, że to nie wysokość wynagrodzenia, a **stabilność pracy** jest najważniejszym czynnikiem przy wyborze pracodawcy dla **62%** kandydatów. Główne oczekiwania dotyczące przyszłego miejsca pracy są podobne we wszystkich pokoleniach, ale wybrane aspekty się różnią. Pokolenie Z i Millenialsi preferują **pracę hybrydową** lub **zdalną**. Pokolenie X i *baby boomers* wolą **pracę stacjonarną**. Lokalizacja firmy jest szczególnie istotna dla pokolenia Z i *baby boomers*, które cenią sobie wygodę i oszczędność czasu.

Raport pokazuje, że kandydaci zwracają uwagę na **opinie o firmie** publikowane w Internecie. Zarówno młodsze, jak i starsze pokolenia sprawdzają **recenzje i komentarze** o potencjalnym pracodawcy.

Kandydaci oczekują przejrzystości i konkretów już na etapie rekrutacji. Ogłoszenia, które dają mało informacji nie cieszą się zainteresowaniem. Rynek podyktował warunki - oferty pracy muszą być jak najbardziej szczegółowe, zaś oferta pracodawcy dostosowana do oczekiwań potencjalnych pracowników.



Najnowsza edycja Monitora Rynku Pracy od Randstad podkreśla dwie kwestie. Po pierwsze, **sztuczna inteligencja ułatwia** Polakom pracę. Po drugie: pracownicy optymistycznie oceniają swoje **szanse na lepsze zatrudnienie**.

Według badania **30%** polskich pracowników ma styczność ze sztuczną inteligencją i automatyzacją w miejscu pracy. Narzędzia AI są szczególnie popularne w dużych firmach, wśród inżynierów oraz kadry zarządzającej. Analizy wskazują, że **ponad połowa pracowników** ocenia je jako **użyteczne wsparcie** w pracy, ale równocześnie co piąty pracownik **obawia się utraty pracy** z powodu AI. Zdecydowana większość – bo **49%** nie czuje takiego zagrożenia.

Wyniki Monitora pokazują, że aż **69%** pracowników jest przekonanych, że jeśli zajdzie taka potrzeba, **znajdą tak samo dobrą lub lepszą pracę**. Zwykle średni czas poszukiwania pracy wśród badanych to **2,7 miesiąca**. Prawie połowa ankietowanych zmieniając pracę, robi to w poszukiwaniu **lepszego wynagrodzenia**.

Najbardziej zagrożeni utratą pracy są kasjerzy i sprzedawcy, pracownicy biurowi i administracyjni. Kierowcy i inżynierowie są najbardziej optymistyczni co do swojej pozycji. Na rynku pracy w Polsce występuje swego rodzaju **równowaga popytowo-podażowa**, ale nie jest ona rozłożona równomiernie geograficznie. Stopa bezrobocia jest wyższa na wschodzie Polski. Czy zrównoważony rozwój znajdzie się zatem na sztafardach nowego rządu? Czekamy na rozwój wydarzeń.



Jaka jest **kondycja psychiczna** pracowników w Polsce? Wellbe razem z ICAN Institute omawiają to zagadnienie z perspektywy ostatnich trzech lat. Publikacja ich raportu zbiegła się w czasie z innym badaniem dotyczącym tego tematu. W Światowy Dzień Zdrowia Psychicznego wyniki swoich analiz udostępniło też Nationale Nederlanden. Czy wnioski badaczy są spójne? Z pewnością zgadzają się co do jednego - **nie jest dobrze**.

Z pierwszego badania wynika, że niemal 2/3 pracowników dostrzegło **pogorszenie swojej kondycji psychicznej** na przestrzeni ostatnich trzech lat. Co piąty aktywny zawodowo Polak przyznał, że skorzystał ze wsparcia psychologicznego w ciągu ostatniego roku, a **62%** zadeklarowało potrzebę uzyskania tego typu wsparcia ze strony pracodawcy.

Drugi raport pokazuje, że **60%** pracowników oczekuje od firm dodatkowego ubezpieczenia obejmującego opiekę psychiatry lub psychologa. Jednocześnie tylko **14%** pracodawców deklaruje, że podejmie kroki w kierunku wspierania zdrowia psychicznego swoich pracowników. Co trzeci ankietowany zadeklarował gotowość do zmiany pracodawcy w przypadku **złej atmosfery** w firmie, **nadmiernego stresu** czy **presji na wyniki**.

Jak widać, pracownicy darzą ogromnym zaufaniem pracodawców, powierzając im tak delikatny obszar, jak własne zdrowie mentalne. Co zrobią z tym przedsiębiorcy? Czy programy wsparcia dla pracowników to będzie *game changer* na konkurencyjnym rynku pracy? Czy pociągną za sobą zmiany w sposobie zarządzania celami? Z pewnością będziemy śledzić trendy w tym obszarze.



Czy mieliście do czynienia z **girl boss**? A jeśli tak, to czy wiecie, że na przeciwległej szali pokolenie Z lansuje nowy trend? To **snail girl**, która **w powolnym tempie realizuje własne ambicje**. Dla młodych ludzi pogoń za sukcesem nie jest już apetycznym priorytetem i biznes musi się w tym odnaleźć. Szaleńcze tempo i uciążliwe nadgodziny muszą ustąpić miejsca sztuce tworzenia.

Snail girl woli pracować we własnym tempie i brać udział we własnym wyścigu. Jak mówi australijska propagatorka tego stylu, bycie "snail girl" nie polega na całkowitym zaprzestaniu pracy. Chodzi o to, żeby nie być dla siebie zbyt surowym, a równowagę między życiem zawodowym i prywatnym traktować jako priorytet. Pójście na łatwiznę i lenistwo nie są najlepszym sposobem na rozwój zawodowy, ale **szukanie balansu** i spowolnienie, rozumiane jako **przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu**, to oznaka troski i odpowiedzialności. Szukanie równowagi to trudna sztuka. Spróbujemy razem?



Na koniec dumny wątek feministyczny. Tegoroczna **Nagroda Nobla z ekonomii** została przyznana **prof. Claudii Goldin**, która w swoich badaniach zwraca uwagę na **sytuację kobiet** i różnice płacowe między płciami, czyli tzw. **lukę płacową**. To jedno z najbardziej palących zagadnień współczesnego rynku pracy. Prof. Goldin jako pierwsza wyczerpująco zbadała zarobki i efekty pracy kobiet na przestrzeni wieków. Czego dowodzą analizy Noblistki?

Wybory zawodowe kobiet są często ograniczone przez ich **role społeczne** i obowiązki rodzinne. To ma bezpośredni wpływ na **różnice w zarobkach** między płciami i na niedostateczną reprezentację kobiet na stanowiskach kierowniczych. Co mogą zrobić firmy, żeby zapobiegać negatywnym zjawiskom? Powinny **zacząć od edukacji**. Wprowadzić **programy szkoleniowe** skupiające się na równości płci i różnorodności. Takie działania powinny obejmować i pracowników, i pracodawców. Omawiać znaczenie równości płci w miejscu pracy, promując wartości związane z równością na wszystkich poziomach organizacji.

Drugą kwestią jest **audyt wynagrodzeń**. Regularne przeglądy struktury wynagrodzeń są niezbędne do identyfikacji i wyeliminowania nierówności. Warto przy tym pamiętać o konieczności ustalenia kluczowych wskaźników efektywności do monitorowania postępów w dziedzinie równości płci.

Kolejnym obszarem działania jest wdrożenie **elastycznych form pracy**. Może ono pomóc zrównoważyć obowiązki zawodowe i rodzinne, co jest kluczowe dla promowania równości. Pracodawcy i specjaliści HR powinni mieć na uwadze trwające prace nad regulacjami, które mają wymusić na firmach transparentność w zakresie wynagrodzeń. Warto przygotować się na nie z wyprzedzeniem.

Nagroda Nobla z ekonomii dla prof. Claudii Goldin to nie tylko naukowy sukces, ale także sygnał dla firm, że **nadszedł czas na działanie**. Działy kadr, płac i HR mają tu kluczową rolę do odegrania. **Piłka jest po naszej stronie!**

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

