

# Transkrypcja odcinka HR in Brief #32

## **Wypłatalne firmy? Im mniejsza konkurencja, tym łatwiej o uczciwość.**

Krajowy Rejestr Długów sprawdził, które firmy są najbardziej solidne pod względem wypłacalności. Godne zaufania okazały się przedsiębiorstwa ze świętokrzyskiego, podlaskiego i lubelskiego. Jako najmniej rzetelne ujawniły się firmy z Mazowsza, Śląska i województwa kujawsko-pomorskiego. Eksperti tłumaczą wyniki rankingu większą presją ze strony lokalnej konkurencji, co wymusza podejmowanie bardziej ryzykownych decyzji gospodarczych.

Ubiegły rok nie był łaskawy dla wielu branż. Rosnące koszty połączone ze spadkiem produkcji i sprzedaży powodowały wzrost zadłużenia. Nie bez znaczenia pozostaje reputacja. Eksperti określają to jako szacunek dla rzetelności, uczciwości i życia na własny koszt. Ranking rzetelnych firm potwierdza, że przedsiębiorcy ze wschodniej Polski przykładają do relacji międzyludzkich i swojego wizerunku szczególne znaczenie. Reputacja idzie przed człowiekiem.



**Symulatory VR pomogą wzmocnić bezpieczeństwo pracy.** Brzmi futurystycznie, prawda? Szkolenia BHP wkroczyły w nowy wymiar. Wykorzystanie wirtualnej rzeczywistości w symulowaniu pożaru lub innych zagrożeń wymagających ewakuacji, okazuje się nadzwyczaj skutecznym sposobem na szkolenie pracowników. Według badań przeprowadzonych przez Uniwersytet Stanowy w Iowa studenci szkoleni z wykorzystaniem technik rzeczywistości wirtualnej mieli od 30 do 40 procent więcej szans na uzyskanie profesjonalnego certyfikatu zawodowego niż ci, którzy uczyli się tradycyjnie. Niemal całkowite odizolowanie wzroku i słuchu, a w zamian wirtualny, ale realistyczny obraz i dźwięk środowiska pracy, wpływa na zaangażowanie większej liczby zmysłów.

Technologia VR w szkoleniach BHP rozwija pamięć mięśniową. Pozwala przekazywać wiedzę wynikającą z doświadczenia, czyli tzw. wiedzę ukrytą, i otwiera zupełnie nową możliwość – realistyczne przedstawienie osobom szkolonym skutków popełnionych błędów. Wirtualna rzeczywistość przygotowuje nas na prawdziwe sytuacje, których nie byłibyśmy w stanie tak wiarygodnie zaprojektować. Technika w służbie edukacji? Jesteśmy na tak!



**Mniejsza stabilność pracy to większy job-hopping. Umowy na czas nieokreślony wiążą skuteczniej.** Wśród osób zatrudnionych na czas określony rotacja wynosi prawie 12 proc. Wraz ze zmianą zatrudnienia na czas nieokreślony, spada do poziomu 2,6 proc. Sprawdził to Polski Instytut Ekonomiczny. Spadek rotacji jest silnie powiązany z wiekiem zatrudnionych. Bardziej podatne na zmianę pracy są osoby w wieku poniżej 30 lat. Wśród nich rotacja to 7,8 proc. Wraz ze wzrostem wieku chęć zmiany pracy maleje do 3,9 proc. Wśród osób w wieku powyżej 50 lat osiąga praktycznie śladowy wskaźnik 1,8 proc.

Czy rotacja jest z gruntu zła? To zależy. Warto dążyć do optimum. Tzw. job-hopping pociąga za sobą koszty, zakłócenie stabilności, utratę wiedzy i mniejszą lojalność tych, którzy zostali. Z drugiej strony częsta zmiana pracy to różnorodne kwalifikacje i doświadczenie pracowników. Może się okazać, że stymulowany przepływ pracowników, przy jednoczesnym zwiększaniu efektywności, przyniesie korzyść organizacji. Koszt zastąpienia mniej efektywnego pracownika zrekompensuje wartość dodana wniesiona przez nowo zatrudnioną osobę, nie mówiąc o nowych pomysłach i innowacjach. To ryzyko może się opłacić.



**Co trzeci młody człowiek w Polsce zarabia dzięki pracy tymczasowej.** Część z tych osób (14%) studiuje i pracuje jednocześnie, więc elastyczność tej formy zatrudnienia jest im na rękę. Zdobywanie doświadczenia zawodowego podczas studiów to większe wynagrodzenie absolwentów i ochrona przed długotrwałym bezrobociem.

Niestety pozycja młodych osób na polskim rynku pracy jest słabsza niż ich starszych kolegów. Decyzja o podjęciu pracy tymczasowej nie wynika z preferencji. 43 proc. młodych zatrudnionych w tej formule wskazuje, że nie mogło znaleźć zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jakby tego było mało, najmłodszy uczestnicy rynku pracy są najbardziej narażeni na utratę zatrudnienia. Przećwiczyliśmy ten przykry scenariusz w czasie kryzysu w 2008 roku oraz w czasach pandemii, gdy wśród osób do 24 roku życia stopa bezrobocia wzrosła odpowiednio do 25 i 14 proc.

Problem nabiera globalnego wydźwięku! Unia Europejska przyjęła dyrektywę, która ucywilizuje pracę za pośrednictwem popularnych aplikacji internetowych. Prawo określi kryteria, które pomogą ustalić domniemanie stosunku pracy. Szacuje się, że połowa osób pracujących za pośrednictwem platform powinna być zatrudniona na podstawie umów o pracę. Jednocześnie resort pracy zapowiada nowelizację Kodeksu pracy tak, by okres prowadzenia działalności gospodarczej czy zatrudnienia na umowie zlecenie wliczał się do stażu pracy. Jeśli dodamy do tego zmianę społecznego podejścia do aduptyzmu, czyli dyskryminacji w pracy ze względu na młody wiek, zyskamy naprawdę zaangażowaną siłę na rynku pracy! Wiek to tylko liczba. Kreujemy zawodową przestrzeń dla wszystkich. Taką, w której sami chcielibyśmy rosnąć.



## Polska zieloną wyspą dla pracy tymczasowej. Na wartości traci rekrutacja.

Według Polskiego Forum HR, członka Konfederacji Lewiatan, hamulec bezpieczeństwa, który wciskają firmy, realnie wpływa na rynek usług HR. Rosnące koszty, presja płacowa, droga walka o talenty i ostrożne planowanie odbijają się na decyzjach zatrudnieniowych, a co za tym idzie, na spadającym popycie na usługi rekrutacyjne. Ekspertsi prognozują, że ten rok będzie czasem inwestycji w reskilling i upskilling, a firmy skupią się na podniesieniu efektywności poprzez wdrożenie nowych technologii. Siły skierujemy na pozyskiwanie kandydatów do pracy z zagranicznych rynków.

Powodem takiej dywersyfikacji jest niska stopa bezrobocia. Obroty sektora pracy tymczasowej, popularnej formuły zatrudnienia obcokrajowców, wzrosły w zeszłym roku aż o 15 proc. Ekonomiści tłumaczą to efektem ożywienia gospodarczego. Przewidujemy też, że pieniądze z KPO pobudzą krajowy biznes, a ten pociągnie za sobą wzrost popytu na pracę.

Jak mogą się w tym odnaleźć rekruterzy? Proces ożywienia nie wszędzie wygląda tak samo. Warto szukać branż, które rokuje najwyższym i najszybszym potencjałem wzrostu i tam budować swoją sieć kontaktów. Jedna na cztery firmy planuje nowe rekrutacje w pierwszej połowie roku. To wzrost o 10%. Najlepiej rokuje transport, logistyka, shared services i budownictwo. Czy to nowe IT? Przekonamy się niebawem!

Subskrybuj  
na YouTube



Subskrybuj  
na Spotify

