

04.09.2019

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

media@sedlak.pl

CZY WSKAŹNIKI RYNKOWE ZWIASTUJĄ KRYZYS?

**Ile przeciętnie zajmuje zatrudnienie pracownika? Jaki jest poziom rezygnacji z pracy?
Ile w ciągu roku przebywamy na L4?**

Udzielenie odpowiedzi na powyższe pytania nie jest takie proste. Jeszcze trudniejsza jest odpowiedź, jaki poziom absencji chorobowej lub rezygnacji powinien niepokoić pracodawcę. Nie jest to łatwe zwłaszcza dlatego, że sytuacja na rynku pracy bardzo dynamicznie się zmienia. Zdaniem analityków dobra koniunktura gospodarcza powoli dobiega końca i prawdopodobnie będziemy musieli zmierzyć się z kolejnym kryzysem gospodarczym. Jego występowanie najsilniej będzie odczuwane na rynku pracy, a przejawiać się będzie w zmianie czasu rekrutacji, poziomowi rezygnacji, a nawet absencji.

Czy wskaźniki mogą pomóc w prognozowaniu kryzysu?

Jeżeli chcemy zbadać jak zmienia się sytuacja na rynku pracy, z pewnością dobrym kierunkiem jest analiza wskaźników dotyczących fluktuacji pracowników. Wydłużający się czas rekrutacji oznacza zazwyczaj niedobór pracowników o określonych kompetencjach, sprawiając, że pracodawcy muszą rywalizować o pracowników. Jeżeli jednak czas rekrutacji się skraca, może to oznaczać, że pracownicy nie mają już tak korzystnej pozycji i zmniejszają swoje wymagania dotyczące pracodawcy. Są wówczas skłonni przyjąć ofertę pracy, nawet jeżeli nie spełnia ona wszystkich wymagań.

Jak wskazują wyniki badania wskaźnikiHR, czas rekrutacji pracowników wydłużał się w ostatnich latach. W przypadku pracowników fizycznych był to wzrost średnio o 2-3 dni r/r. Wyniki [badania wskaźnikiHR 2019](#) pokażą czy i jak sytuacja na rynku się zmienia.

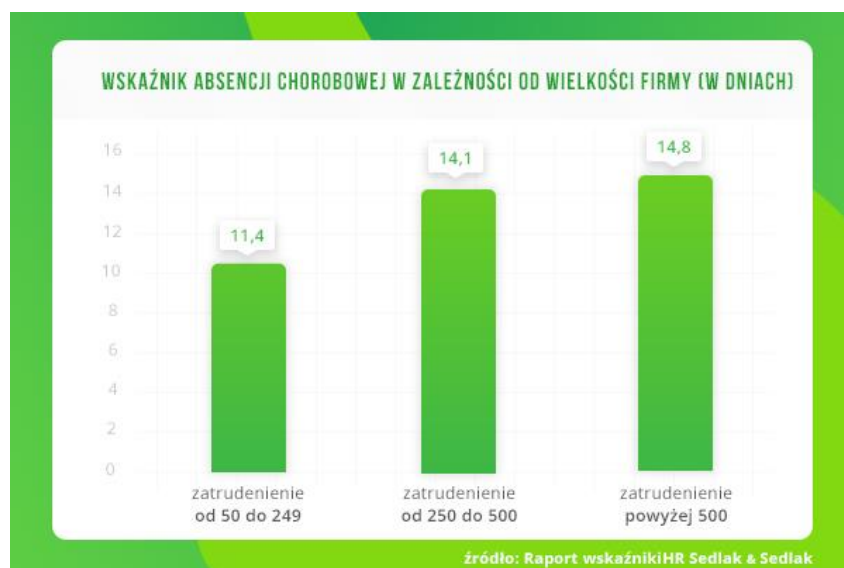


Od kilku lat słyszymy też, że pracownicy coraz częściej zmieniają pracę. Co jednak kryje się za ogólnikowym stwierdzeniem „coraz częściej”? Badaniem wskaźnikiHR 2018 informuje, iż w 2017r. przeciętnie 6% pracowników każdej firmy podejmowało decyzję o opuszczeniu organizacji. Dwa lata wcześniej było to niespełna 4%. Nadejście kryzysu, a wraz z nim wzrost bezrobocia, prawdopodobnie przełoży się na spadek poziomu rezygnacji. Zmniejszenie liczby ofert pracy i mniejsza skłonność przedsiębiorców do zwiększania atrakcyjności warunków zatrudnienia nie będzie sprzyjać decyzjom o zmianie pracodawcy.



Szczegółowa analiza wskaźników

Każdy kryzys gospodarczy zawsze jest widoczny także w poziomie absencji. Zawsze pogorszenie sytuacji na rynku pracy i obawa o utratę zatrudnienia ma odzwierciedlenie w postawach pracowników wobec pracy, w tym w ich stosunku do kwestii nieobecności. Im większa obawa o utratę zatrudnienia, tym pracownicy są mniej skłonni do korzystania zarówno ze zwolnień lekarskich, jak i przysługujących im urlopów. Zależność ta występuje niezależnie od rodzaju przedsiębiorstwa i zajmowanego stanowiska.



Warto jednak pójść o krok dalej i analizować wskaźniki pod kątem wielkości zatrudnienia, regionu i branży. Widać to dobrze na przykładzie wskaźnika absencji. Dyrektor HR firmy zatrudniającej 200 pracowników z absencją chorobową na poziomie 13 dni roboczych (5,2%) mógłby uznać, że wynik jest porównywalny z wynikami ogólnopolskimi. Ostatnie badanie [wskaźnikiHR](#) pokazało, jednak, że poziom absencji pracowników zależy od wielkości przedsiębiorstwa. Zgodnie z wynikami badania wskaźnikiHR 2018 w przedsiębiorstwach zatrudniających od 50-249 osób, pracownik w ciągu roku średnio przebywał na L4 11,4 dnia, natomiast w firmach z zatrudnieniem powyżej 500 pracowników już blisko 15 dni. Oznacza to, że analizowana firma ma wskaźnik absencji chorobowej o 1,6 dnia wyższy od firm o porównywalnej wielkości.

Na jakie wskaźniki zwracać szczególną uwagę?

By odpowiedzieć na nurtujące pytanie czy kryzys nadchodzi, konieczne jest odwołanie się do uniwersalnych wskaźników rynkowych. Dotychczasowe wyniki raportu wskaźnikiHR pokazują – jak na razie – sytuację korzystną dla pracowników. Doświadczenie pokazuje, że im wcześniej

zaobserwujemy pierwsze symptomy kryzysu, tym łatwiej możemy podjąć odpowiednie kroki prewencyjne. Warto w szczególności analizować wskaźniki dotyczące:

- Absencji (np. absencji chorobowej, jednodniowej),
- Rotacji (np. rezygnacji z pracy, czasu rekrutacji),
- Efektywności (np. produktywność, rentowność, liczba godzin nadliczbowych).

Listę wszystkich istotnych wskaźników HR znajdą Państwo na stronie wskaznikihhr.pl/lista-wskaźników.

Oprócz badania własnej firmy konieczne jest regularne porównanie wyników z rynkiem. Jeżeli firma może pochwalić się 20% większym zyskiem z każdej złotówki niż rynek, jest to bardzo dobra wiadomość. Jeżeli jednak rentowność przedsiębiorstwa od kilku lat pozostaje na stałym poziomie, a przewaga rynkowa wynika ze spadku rentowności pozostałych firm, może to oznaczać pogarszającą się sytuację na rynku. Jedną z platform na których można porównać wyniki z rynkiem jest strona www.wskaznikiHR.pl. Za jej pomocą firmy mogą systematycznie mierzyć i porównywać 43 wskaźniki ze wszystkich kluczowych obszarów HR.

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.