**Rynek nowego pracownika – przewodnik dla MSP. Jak się stać ludzką firmą (people company)?**

**Największe wyzwania w pracy specjalistów kadrowo-płacowych to rekrutacja odpowiednio wykwalifikowanych kadr. Tak uważa połowa respondentów badania przeprowadzonego przez Sage w Polsce oraz 88% HR-owców w USA i Wielkiej Brytanii . Czy pozyskanie pracownika na polskim rynku będzie coraz trudniejsze?**

Zjawisko ma charakter globalny. Umacniający się rynek pracownika i presja płacowa jest wyzwaniem dla 40 proc. badanych. IT wspiera już zarządzanie produkcją, sprzedażą, księgowością, logistyką czy marketingiem. HR to obszar, który wciąż czeka na cyfrową rewolucję.

**Nowy pracownik szuka ludzkiej firmy**

Młodsze pokolenia obeznane z technologią stają się coraz bardziej wymagające, preferując na przykład elastyczne formy zatrudnienia, czasu i miejsca pracy. Co więcej, osoby wykonujące prace dla biznesu nie są przywiązane do biurka i etatu. Przewiduje się[[1]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?hash=b99eb43b80e96d545602053d73976852&id=47944&typ=epr#_ftn1), że w ciągu najbliższych 25 lat maszyny zastąpią ludzi w wielu dziedzinach – automatyzacja i digitalizacja gospodarki może usunąć z rynku 47 proc. zawodów wykonywanych przez ludzi. Ponad połowa Polaków będzie utrzymywać się z pracy w kilku zawodach, pojawią się nowe profesje z najbardziej wiedzochłonnego obszaru IT[[2]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?hash=b99eb43b80e96d545602053d73976852&id=47944&typ=epr#_ftn2) oraz analityki. Wysokie, zróżnicowane kompetencje pozostaną w cenie, dlatego starsze pokolenia także będą zwiększać swoje wymagania wobec pracodawców. Wszyscy chcą czerpać z pracy satysfakcję.

Big Shift, czyli czwarta rewolucja przemysłowa, tworzy nowe środowisko dla ludzi i biznesu, w którym mają uzyskać przewagę konkurencyjną. Cyfryzacja procesów kadrowo-płacowych może wesprzeć firmy w pozyskiwaniu i utrzymaniu zasobów ludzkich niezbędnych do realizacji działań przedsiębiorstwa, a więc bytu i rozwoju.

**Automatyzacja i projektowanie zadowolenia z pracy**

Badania Sage People[[3]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?hash=b99eb43b80e96d545602053d73976852&id=47944&typ=epr#_ftn3) wskazują, że aż 84 proc. działów kadrowych z USA i Wielkiej Brytanii ma kłopot z rekrutacją talentów, zaś 70 proc. z zatrzymaniem najlepszych pracowników. Ankietowani podkreślają, że 40 proc. swojego czasu przeznaczają na prace administracyjne, czyli wypełnianie tabelek i formularzy.

Jednocześnie aż 87 proc. badanych czuje potrzebę skupienia się na utrzymaniu własnych pracowników. Składa się na to badanie potrzeb, budowanie ścieżek kariery, czyli szukanie i wdrażanie rozwiązań podnoszących poziom zadowolenia ludzi z pracy, tzw. positive work experience. Wprowadzanie automatyzacji procesów kadrowo-płacowych pozwala służbom HR zyskać czas na pracę z człowiekiem i budowanie jego zadowolenia z pracy – w efekcie podnosząc efektywność biznesu. Wyniki badania Sage People pokazują, że 80 proc. najszybciej rozwijających się firm[[4]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?hash=b99eb43b80e96d545602053d73976852&id=47944&typ=epr#_ftn4) korzysta ze zautomatyzowanych procesów HR.

**Nauki społeczne i szkolenia w cenie**

Badania polskiego oddziału Sage wskazują, że 77 proc. specjalistów czuje silną potrzebę rozwoju kompetencji i dodatkowe środki finansowe przeznaczyłaby na rozwój osobisty oraz szkolenia. Wynika to z rosnących oczekiwań wobec zawodu oraz bardzo zmiennego środowiska prawnego i rynku pracy, które zwiększają ilość pracy. Przedsiębiorcy stawiający na rozwój swoich działów HR, w tym szkolenia w obszarze nauk społecznych, jak psychologia biznesu, czy socjologia wygrywają rywalizację o nowego pracownika, do którego trzeba mieć wielowymiarowe podejście.

**Rozwiązania on-demand**

Polscy specjaliści ds. kadr i płac są zapracowani, potrzebują wsparcia. Niemal 1/3 z badanych przeznaczyłoby dodatkowe środki na nowe etaty w dziale zaś 38 proc, na dodatkowe lub nowe oprogramowanie. Rozwiązania chmurowe tzw. on-demand poprawiają efektywność pracy na linii kadrowiec – pracownik, a pozyskiwanie danych, ich weryfikacja i aktualizacja mogą przebiegać w dowolnym czasie, z dowolnego miejsca globu. Daje to pracownikom swobodę realizacji zadań w dogodnym dla nich momencie. Biznes ma w czym wybierać.

*- Wsparcie w systemach IT obsługujących obszar HR dla przedsiębiorców jest dostępne. Można skorzystać z rozwiązań, które już na etapie rekrutacji sprawdzą kwalifikacje kandydatów. Budują one, wraz z innymi narzędziami, markę pracodawcy i pozytywne warunki pracy i rozwoju tzw. employee experience. Platformy analizują dane pracowników, proponują szkolenia zmniejszając lukę kompetencyjną i pomagają budować dziś ścieżki kariery tak, aby pracownik wiedział, jak pracodawca widzi jego rolę w firmie i co może mu zaoferować w przyszłości. Ze względu na trend odchodzenia od biurka i etatu, w utrzymaniu pracownika sprawdzają się rozwiązania chmurowe. Umożliwiają one dostęp do danych i wymianę informacji wewnątrz firmy z każdego miejsca, o dowolnej porze, a także obsługują legislacje różnych krajów – w zglobalizowanej gospodarce coraz więcej pracowników to obcokrajowcy. Rozwiązania HR, które są rzeczywistą inwestycją w biznes, mogą także monitorować czas pracy oraz analizować adekwatność wynagrodzenia do umiejętności, dają więc policzalne wskaźniki zwrotu z inwestycji w kadry –* mówi Cezary Karolczyk, ekspert obszaru kadr i płac w Sage w Polsce.

**Pracownik jak klient**

Nowy pracownik jest wymagający. Aż 44,2 proc. badanych w Polsce specjalistów uważa, że w obliczu zmian prawa i sytuacji na rynku pracy rozwój osobisty i zawodowy stanowi największe wyzwanie. Rekrutujący nie różnią się bardzo od rekrutowanych. Stawiają na siebie, czują się ważni w organizacji, mają świadomość istotności swojego zawodu i służby HR dla biznesu.

Trend konsumeryzacji rynku pracy zakłada przełożenie stosowanych w marketingu sprzedaży praktyk na procesy rekrutacji i utrzymania pracownika. Odpowiednia dbałość o markę pracodawcy przekłada się na łatwość pozyskiwania zasobów ludzkich. Informowanie zespołu o wydarzeniach w firmie, jej celach, zmianach w biznesie to jedynie połowa sukcesu. Dziś na rynku sprzedaży produktów i usług standardem jest dialog z klientem i indywidualizacja kontaktów, także przez media społecznościowe. Podobnie warto podejść do kontaktów z zatrudnionymi i potencjalnymi pracownikami. Sprzyja temu spłaszczenie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i idący w ślad za rozluźnieniem hierarchii, nieustanny dialog. Ważne jest w takich przypadkach monitorowanie zadowolenia z pracy i szukanie rozwiązań. Bez podobnych działań, wprowadzane zmiany mogą okazać się pozorne. Ponad połowa managerów wyższego szczebla w badaniu Sage People uznała, że reprezentują firmę o kulturze „People Company”, ale mniej niż ¼ pracowników tych przedsiębiorstw się z nimi zgodziła. Uważne wsłuchanie się w głos pracowników działu HR z pewnością wesprze firmę w budowaniu kultury organizacji dla nowego pracownika.

Więcej informacji i kontakt z ekspertem Sage:

Katarzyna Kopka: [katarzyna.kopka@mondaypr.pl](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?hash=b99eb43b80e96d545602053d73976852&id=47944&typ=eprmailto:katarzyna.kopka@mondaypr.pl), tel. 735 938 504

Patrycja Polakiewicz-Sobczuk: [patrycja.polakiewicz-sobczuk@mondaypr.pl](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?hash=b99eb43b80e96d545602053d73976852&id=47944&typ=eprmailto:patrycja.polakiewicz-sobczuk@mondaypr.pl), tel. 532 753 385

Sage jest liderem na rynku zintegrowanych systemów finansowo-księgowych i kadrowo-płacowych, wspierający przedsiębiorców na całym świecie. Trzydzieści lat temu sama rozpoczynała jako niewielka brytyjska firma, a teraz zatrudnia ponad 13.000 pracowników, którzy w 23 państwach obsługują miliony przedsiębiorców, będących motorem światowej gospodarki. Sage zmienia oblicze i upraszcza rachunkowość w firmach stosując błyskotliwe rozwiązania opracowane we współpracy z prężnie działającymi przedsiębiorcami, właścicielami firm, handlowcami, księgowymi, partnerami i programistami. Jako spółka ujęta we wskaźniku giełdowym FTSE 100, aktywnie wspiera środowiska lokalne i angażuje się w zmienianie świata poprzez filantropijną działalność Fundacji Sage.

Sage – lider na rynku zintegrowanych systemów finansowo-księgowych i kadrowo-płacowych, wspierający przedsiębiorców na całym świecie [www.sage.com](http://www.sage.com/)

[[1]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?hash=b99eb43b80e96d545602053d73976852&id=47944&typ=epr#_ftnref1) DELAV UW dla Gumtree „2017 Aktywni+. Przyszłość rynku pracy”

[[2]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?hash=b99eb43b80e96d545602053d73976852&id=47944&typ=epr#_ftnref2) Komisja Europejska szacuje, że w 3 lata powstanie 1 mln miejsc pracy w obszarach IT i analityki – zawody związane z gospodarką cyfrową

[[3]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?hash=b99eb43b80e96d545602053d73976852&id=47944&typ=epr#_ftnref3) „Becoming a People Company”

[[4]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?hash=b99eb43b80e96d545602053d73976852&id=47944&typ=epr#_ftnref4) Tzw. Gazelle – przedsiębiorstwa szybkiego wzrostu: wzrost przychodu min. 20 proc. r/r, przez min. ostatnie cztery lata