



W NUMERZE

- **RAPORT HR TECH CHANGER 2023** – unikalny przegląd 58 rozwiązań technologicznych dla HR
- **Wyniki agencji zatrudnienia w 3Q2023** – nadal bez znaczących zmian na rynku usług HR
- **Zmiany prawne w zakresie BHP oraz niedziel handlowych w grudniu**

HOT NEWS!

LEGISLACJA

- BHP na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe
- Niedziele handlowe w grudniu

RYNEK

- Rynek usług HR 3Q2023: wzrost obrotów w zakresie pracy tymczasowej o 18 proc. spadek w zakresie rekrutacji o 14 proc.
- Firmy członkowskie Polskiego Forum HR (PFHR) w 3Q2023 zatrudniały 82 tys. pracowników tymczasowych, 89 proc. z nich na podstawie umowy o pracę
- HR TECH CHANGER: 76 proc firm członkowskich PFHR w ciągu najbliższych 2 lat będzie inwestowało w rozwiązania technologiczne, szczególnie te wspierające procesy rekrutacyjne i HR automation





Exact Systems: MotoBarometr 2023. Nastroje w automotive w Europie

- 23% firm motoryzacyjnych w Polsce planuje wzrost zatrudnienia w ciągu następnych 12 miesięcy
- 75% zakładów motoryzacyjnych zatrudnia obywateli Ukrainy
- automatyzacja wpłynie na zmniejszenie zatrudnienia w sektorze – 78% respondentów odpowiedziało “zdecydowanie tak” i “raczej tak”

WIĘCEJ



Business Environment Assessment Study (BEAS) Antal Poland Cushman & Wakefield

- w 2023 roku gotowość do nowych inwestycji wśród firm w 9 badanych miastach wyniosła średnio 92%
- 73% decydentów badanych firm deklaruje stworzenie z tego względu nowych miejsc pracy
- Warszawa utrzymuje niezagrożoną pozycję lidera pod względem potencjału inwestycyjnego

WIĘCEJ



Gi Group Holding Automotive – Globalne Trendy HR 2024

- globalnie branża motoryzacyjna notuje wzrost zapotrzebowania na stanowiska takie jak technik mechanik (42,7%) oraz technik utrzymania ruchu (41,2%)
- w Polsce również w większości wskazywano na techników mechaników (50%), na kolejnych pozycjach plasowali się kierowcy obsługujący transport (39%) oraz operatorzy CNC (38%), co wyróżnia nasz kraj na tle pozostałych, które wzięły udział w badaniu

WIĘCEJ

HR TECH CHANGER 2023

Technologie podbijają polski HR

76% firm członkowskich PFHR planuje inwestycje w rozwój technologii w ciągu najbliższych 2 lat. Szczególne zainteresowanie budzą rozwiązania wspierające procesy rekrutacyjne, głównie w zakresie szybkiej i trafnej weryfikacji kompetencji kandydatów oraz rozwiązania HR automation, usprawniające procesy kadrowe w firmach.



co znajdziesz w raporcie?

- przegląd **58 rozwiązań HR Tech**
- wykorzystanie technologii w usługach HR
- wyzwania sektora HR Tech

HR TECH
changer 2023

**RA
PO
RT**

W dzisiejszym dynamicznym środowisku biznesowym, w którym zmiany są nieuniknione, przedsiębiorstwa stają przed wyjątkowymi wyzwaniami związanymi z procesami HR-owymi. W Polsce, jak i na całym świecie, rozwój technologii stał się kluczowym elementem wspierającym ten obszar. Coraz częściej organizacje zwracają uwagę na innowacyjne rozwiązania HR Tech, które mają za zadanie usprawnić i zautomatyzować różnorodne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi.

– Raport HR TECH CHANGER 2023 jest kontynuacją konkursu o tym samym tytule, zorganizowanego przez Polskie Forum HR w maju tego roku. Dzięki tym inicjatywom, chcemy zbliżyć oba środowiska: HR-owców i HRtech-owców. Raport to nie tylko przegląd dostępnych rozwiązań HR Tech, które wzięły udział w konkursie, ale również analiza potrzeb sektora usług HR w zakresie rozwoju i unowocześniania swojego portfolio. To też materiał, który będzie wsparciem dla każdego HR-owca próbującego odnaleźć się w gąszczu nowych możliwości jakie daje rozwój technologii – mówi Anna Wicha, Prezes Polskiego Forum HR

Od początku pandemii rynek rozwiązań w zakresie HR Tech rozwinął skrzydła. Mnogość narzędzi, które pojawiają się na rynku jest coraz większa, wykorzystanie AI staje się nową rzeczywistością. Innowacje dotyczą bardzo wielu obszarów, mogą podnieść efektywność prowadzonych rekrutacji, onboardingu, wspierać zarządzanie pracownikami, automatyzować wszelkie procesy dotyczące dokumentacji, zwiększać atrakcyjność danego pracodawcy, ułatwiać komunikację zarówno z kandydatami, jak i pracownikami.

– Rekruterzy oraz przedsiębiorcy coraz częściej wykorzystują AI do pisania ogłoszeń na jobboardy. Również rutynowe procesy administracyjne można zautomatyzować poprzez systemy oparte na machine learning oraz AI. Do tej kategorii wpasowują się platformy pozwalające na podpisywanie dokumentów online. Większość procesów diametralnie się skraca. Podobna sytuacja dotyczy ich obiegu bądź archiwizowania, kiedy to przenosimy swoje dokumenty do digitalu – komentuje Przemysław Kadula, CEO Talent Place, członek zarządu Polskiego Forum HR.

Rozwiązania HR Tech w agencjach zatrudnienia

Agencje zatrudnienia świadczące usługi HR m. in. w zakresie rekrutacji, pracy tymczasowej, outsourcingu, chętnie wykorzystują rozwiązania technologiczne, aby podnieść efektywność świadczonych usług. Aż 76% firm członkowskich PFHR planuje inwestycje w rozwój technologii w ciągu najbliższych dwóch lat. Największą popularnością cieszą się rozwiązania w zakresie *other recruitment tools*. Zaliczamy tu przede wszystkim wszelkie narzędzia wspierające selekcję kandydatów.

– Narzędzia do badania kompetencji potrafią w prosty i przystępny sposób odpowiedzieć na pytanie przyszłego pracodawcy: czy inwestuje w dobrego kandydata? Oferta rozwiązań HR Tech w tym obszarze jest bardzo bogata, często przybiera postać interaktywnych platform, gdzie możemy nie tylko zbadać kompetencję kandydatów za pomocą testów psychometrycznych, czy wykorzystując elementy grywalizacji, ale też wygenerować kompleksowe raporty, które pozwalają szybciej i trafniej ocenić potencjał danego kandydata – mówi Weronika Sadowska, Senior Delivery Manager, Staffing Solutions, Kelly Services.

Other HR automation to kolejna kategoria rozwiązań budząca największe zainteresowanie sektora usług HR. Pod tym hasłem kryją się najczęściej narzędzia wspierające zarządzanie czasem pracy, od planowania, ewidencji po jego rozliczanie. Do tej kategorii zaliczają się również rozwiązania pozwalające na automatyzację cyklu życia dokumentów, wdrażanie polityki paperless czy też dokonywania ocen pracowniczych.

– W przypadku sektora agencji zatrudnienia wyzwaniem jest wdrożenie narzędzia zapewniającego digitalizację jak największej ilości procesów HR, ale także umożliwiającego obsługę kadrową pracowników zewnętrznych zatrudnionych w oparciu o różne podstawy prawne i w różnych modelach rozliczeniowych dla wielu pracodawców, ale także uwzględniającego mnogość wariantów w strukturach zatrudnienia, między innymi pod kątem stanowisk czy narodowości. Na rynku jest wiele dobrych rozwiązań, które digitalizują pojedyncze procesy, a wciąż mało tych, które nie będą wymagały łączenia odrębnych systemów i zabezpieczą pełną obsługę cyfrową, która staje się strategicznym elementem sektora HR – ocenia Ewelina Glińska-Kołodziej, Dyrektor Operacyjny, Trenkwalder.

Podobne wyzwania dotyczą rozwiązań w zakresie payroll automation. Alek El Mahdi, ICT Director, Randstad twierdzi, że to czego najbardziej potrzeba w tej kategorii to zintegrowane rozwiązania dające jak największą automatyzację procesu, precyzję wyliczeń przy minimalnym i akceptowalnym poziomie ryzyka. Rozwiązania te muszą wspierać sprawny przepływ informacji pomiędzy wieloma aktorami procesu, co nie jest łatwe. Po swego rodzaju stagnacji w tej kategorii możemy oczekiwać więcej ciekawych rozwiązań oferujących procesy end-to-end.

Podstawowym narzędziem pracy rekruterów są systemy ATS, czyli Applicant Tracking System. Pozwalają one zarządzać projektem rekrutacyjnym, docierać do najlepszych kandydatów, automatyzować komunikację na każdym etapie procesu i optymalizować pracę rekruterów.

– Systemy te mają wiele rozszerzeń i funkcjonalności, jak np. wbudowany system multiposting, dzięki któremu raz przygotowane ogłoszenie może trafić na wiele różnych portali ogłoszeniowych, a także widoczne jest źródło aplikowania oraz placementu. Trendem rozwoju ATS jest łączenie ich ze sztuczną inteligencją, jak ChatGPT. Pisanie prostych ogłoszeń, tłumaczenie na inne języki, czy tworzenie pytań do kandydatów to tylko niektóre możliwości AI – zauważa Paweł Binkowski, Dyrektor ds. Marketingu i Innowacji, ManpowerGroup.

Od lat niedobory kompetencyjne są bolączką pracodawców nie tylko w Polsce. Powszechne wykorzystywanie pracy zdalnej czy hybrydowej na stanowiskach, gdzie wdrożenie tych modeli organizacji pracy jest możliwe, powoduje że duża część procesów związanych z wdrożeniem i rozwojem pracowników przenosi się do online.

– Szacuje się, że przeciętny koszt wdrożenia pracownika to około 3-4 jego miesięcznych pensji. Dobrze zaplanowany i przeprowadzony onboarding wpływa na długość zatrudnienia pracownika. Biorąc pod uwagę, że co piąty pracownik odchodzi w ciągu pierwszych 45 dni pracy – błędnie przeprowadzone wdrożenie powoduje wymierne straty finansowe. Przemysłany proces wdrożenia nie kończy się po pierwszym miesiącu, ale jest wpięty w istniejące w firmie procesy learning & development – mówi Michał Młynarczyk, CEO Devire, członek zarządu Polskiego Forum HR.

Blisko 30% rozwiązań zgłoszonych do konkursu HR TECH CHANGER oferowało narzędzia wspierające te procesy. Oferta rynkowa jest coraz bardziej atrakcyjna: od onlinowych programów coachingowych czy mentoringowych, wykorzystania AI do tworzenia zindywidualizowanych programów rozwojowych, po narzędzia oparte na neuronauce. Wykorzystanie technologii w procesach upskillingu i reskillingu będzie się intensywnie popularyzowało.

Konsekwencją niedoborów kompetencyjnych jest zacięta walka pracodawców o najlepsze talenty. Tworzenie unikalnej i atrakcyjnej oferty dla pracowników staje się koniecznością. W tym obszarze upowszechnienie pracy zdalnej również wywołało rewolucję. Tradycyjne programy benefitowe, często nie spełniają już swojej roli. Mało tego, pracodawcy coraz więcej wysiłku wkładają również w budowanie takiego otoczenia pracy, które będzie pozytywnie wpływać na ogólny dobrostan pracowników.

HR TECH CHANGER 2023

– W ramach dostępnych na rynku rozwiązań, pracodawcy mogą zaoferować treści i narzędzia wspierające zdrowie psychiczne i fizyczne, rozwijanie kompetencji czy radzenie sobie ze stresem. Olbrzymią zaletą tego typu rozwiązań jest elastyczność czasowa, ponieważ użytkownicy mogą z nich korzystać o dowolnej porze dnia. Programy w zakresie wellbeing & benefits stają się „must have” każdego pracodawcy – komentuje Katarzyna Biernacka, Chief People Officer, Antal.

Wyzwania rynku HR Tech

Polski biznes jest zróżnicowany pod względem stopnia zaawansowania cyfryzacji. Niektóre firmy, zwłaszcza te mniejsze, mogą mieć ograniczone zasoby finansowe i technologiczne, co utrudnia wdrożenie nowoczesnych rozwiązań HR Tech. Budowanie nowoczesnego rynku pracy nie może się jednak odbyć bez wykorzystania innowacyjnych narzędzi technologicznych. Dlatego też tak ważne jest wspieranie rozwoju firm i rozwiązań, które taką ofertę dla HR budują.

Zdaniem uczestników konkursu HR TECH CHANGER, największym wyzwaniem stojącym przed rynkiem HR Tech w Polsce są przede wszystkim wysokie koszty prowadzenia działalności (55% wskazań), trudności w dotarciu do klientów (50%) oraz trudności z pozyskaniem inwestorów (41%). Budowanie świadomości biznesu w zakresie istniejących rozwiązań oraz możliwości i korzyści, które dają jest niezwykle istotna. Nadal świadomość polskich HR-owców w tym zakresie jest stosunkowo niska. Pozyskiwanie funduszy to kolejny problem. Firmy najczęściej korzystają ze wsparcia Funduszy Venture Capital (VC) – to forma finansowania, którą wskazało 39% naszych respondentów, Business Angel 34%, a bootstrapping, czyli wykorzystywanie własnych środków, 30%.

– Branża HR Tech na świecie rozwija się szybciej niż kiedykolwiek. Według danych Statista, w 2022 roku przychody HR Tech szacowane były na 62,6 mld USD, a do 2026 roku mogą one wynieść nawet 91,8 mld USD. Ekspansja ta napędzana jest przez ogromne inwestycje w rozwiązania technologiczne, rozwój AI oraz Big Data. Patrząc na rynek usług HR widzimy jak zmienia się praca rekrutera, która coraz częściej wspierana jest przez sztuczną inteligencję. Dlatego musimy bacznie obserwować i wspierać rynek rozwiązań HR Tech, który jest nieodzownie związany z naszym biznesem i pozwala nam nie tylko optymalizować nasze procesy, ale też budować unikalną ofertę dla pracodawców – dodaje Przemysław Kadula.

POBIERZ RAPORT>>>



RYNEK USŁUG HR 3Q2023

Rynek usług HR w 3Q2023 nadal bez znaczącej poprawy

W trzecim kwartale 2023 (3Q2023) firmy członkowskie Polskiego Forum HR (PFHR) odnotowały 9 proc. wzrost obrotów rok do roku. Najszybciej rośnie wartość rynku pracy tymczasowej, rekrutacje natomiast odnotowały kilkunastoprocentowy spadek.

POBIERZ RAPORT >>>



W 3Q2023 firmy członkowskie PFHR zatrudniały blisko 82 tys. pracowników tymczasowych. Niewielki, bo 6 proc. wzrost liczby pracowników i 3 proc. spadek FTE (full time equivalent, czyli liczba godzin przepracowana przez pracowników tymczasowych w przeliczeniu na pełne etaty) wskazują, że średnio liczba dni przepracowanych przez jednego pracownika w kwartale spadła z 37 dni w 3Q2022 do 35 w 3Q2023. Jednocześnie wzrost obrotów na poziomie 18 proc. rok do roku odzwierciedla przede wszystkim rosnące wynagrodzenia i inflacyjny efekt wzrostu kosztów. W badanym okresie, firmy członkowskie PFHR w zakresie pracy tymczasowej uzyskały obroty na poziomie 1 108 mln PLN. Wartość ta stanowi 63 proc. obrotów całkowitych. Warto nadmienić, iż niezmiennie cechą charakterystyczną dla zatrudnienia tymczasowego za pośrednictwem firm członkowskich PFHR jest wysoki odsetek umów o pracę, który tak jak w poprzednim okresie wyniósł 89 proc. Kobiety stanowią 52 proc. wszystkich pracowników tymczasowych.

– Od kilku miesięcy stopa bezrobocia w Polsce niezmiennie utrzymuje się na poziomie 5 proc. Mimo, że wg Grant Thornton i Element liczba publikowanych ofert pracy spada – w październiku o 17 proc., sytuacja na rynku pracy generalnie znacząco się nie zmienia. Obserwując to co dzieje się w zakresie zatrudnienia zarówno tymczasowego, jak i stałego widzimy, że pracodawcy nadal są w stanie zamrożenia oczekując na polepszenie się ogólnej sytuacji gospodarczej. Jednocześnie, tak jak obserwujemy to od kilku lat, niedobór pracowników jest jedną z głównych bolączek rynku pracy. Ta sytuacja nie zmieni się jeśli zasady przyjmowania emigrantów zarobkowych nie zostaną lepiej uregulowane – mówi Wojciech Ratajczyk, wiceprezes Polskiego Forum HR.

W zakresie outsourcingu odnotowano niewielki, 1 proc. spadek – tutaj firmy członkowskie osiągnęły obroty w wysokości 412 mln PLN.

Wysokie spadki odnotowano w zakresie usług rekrutacyjnych na rzecz polskich pracodawców: obroty firm członkowskich wyniosły w tym zakresie 73 mln PLN, o 14 proc. mniej niż w tym samym okresie poprzedniego roku i o 2 proc. mniej niż w poprzednim kwartale.

– Tak znaczące spadki w porównaniu do poprzedniego roku są wynikiem spadku aktywności inwestycyjnej firm i w konsekwencji znacząco mniejszej ilości ofert pracy. Firmy wykazują się dużą ostrożnością a większość realizowanych projektów rekrutacyjnych dotyczy wypełnienia wakatów wynikających z rotacji pracowników – mówi Michał Młynarczyk, członek Zarządu Polskiego Forum HR.

Zapotrzebowanie na polskich pracowników za granicą utrzymuje się na wysokim poziomie, w szczególności tych na stanowiska produkcyjne oraz do sektora rolniczego. W zakresie delegowania firmy członkowskie odnotowały obroty w wysokości 106 mln PLN, o 11 proc. wyższe w porównaniu do poprzedniego roku i 8 proc. w porównaniu do drugiego kwartału tego roku.

– Ekonomiści zgodnie zwiastują poprawę sytuacji gospodarczej w przyszłym roku. Wszyscy liczymy na to, że uruchomione zostaną środki z KPO. Z pewnością wpłynie to na wzrost poziomu inwestycji w Polsce i pomoże tworzyć stabilne miejsca pracy w obszarach specjalistycznych (np. zielonej energii). Dodatkowo automatyzacja procesów towarzyszy nam na każdym kroku i na nowo definiuje umiejętności potrzebne na rynku pracy. Szybko wrócimy do dobrze już nam znanych wyzwań związanych z niedoborem pracowników i niedopasowaniem kompetencyjnym. Musimy wypracować nowe modele rozwoju zasobów pracowniczych, które będą odpowiadały na zapotrzebowanie rynku w obszarach nowych technologii i współpracy ze sztuczną inteligencją. Konieczna jest przemyślana strategia migracyjna, która pozwoli uzupełnić braki kadrowe, które w ciągu kilku najbliższych lat mogą sięgnąć nawet do 1,5 mln osób. Warto też zastanowić się jak lepiej wykorzystać potencjał osób 50+ i innych grup, w których wskaźnik aktywności zawodowej jest nadal zbyt niski – podsumowuje Anna Wicha, Prezes Polskiego Forum HR.



BHP na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

17 listopada 2023 r. weszły w życie przepisy rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 października 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Nowelizacja przepisów obejmuje m. in. zmianę definicji stanowiska pracy, wprowadzenie możliwości refundacji kosztów szkielek kontaktowych (nie tylko okularów) pracownikowi, wyposażenie stanowisk pracy w dodatkowy monitor lub podstawkę oraz klawiaturę i mysz w przypadku pracy przy laptopie. Pracodawcy mają 6 miesięcy od dnia wejścia w życie rozporządzenia na dostosowanie do nowych wymogów stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, które zostały utworzone przed dniem wejścia w życie nowelizacji.

Rozporządzenie



Niedziele handlowe w grudniu

29 listopada 2023 r. Sejm RP przyjął ustawę o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Prezydent RP podpisał ustawę 4 grudnia br.

Nowelizacja wprowadza do ustawy przepis stanowiący, że jeśli niedziela przypada 24 grudnia, tego dnia będzie obowiązywał zakaz handlu. Natomiast dwie niedziele poprzedzające Boże Narodzenie będą handlowe.

W związku z tym, w 2023 roku handlowymi niedzielami będą 10 i 17 grudnia. W Wigilię 24 grudnia będzie obowiązywał zakaz handlu.

Ustawa czeka na publikację w Dzienniku Ustaw. Przepisy wejdą w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia ustawy.

Ustawa

KALENDARZ PFHR



6.12

Webinar eduHR: Praktyczne zastosowanie przepisów o czasie pracy



6.12

KONFERENCJA: DOBRE PRAKTYKI W OUTSOURCINGU I PRACY TYMCZASOWEJ



7.12

WEC – Europe Governing Body



19.12

SPOTKANIE ŚWIĄTECZNE POLSKIEGO FORUM HR