

Dostosowywanie się podmiotów rynku pracy do zmian związanych z epidemią Covid-19

5
RAPORT

**ANALIZA RYNKU PRACY
w Polsce w dobie COVID-19**



Dostosowywanie się podmiotów rynku pracy do zmian związanych z epidemią Covid-19

Wprowadzenie	3
Opis metody badawczej	3
Opis uzyskanej próby	4
Zmiany kondycji finansowej i organizacyjnej prywatnych instytucji rynku pracy	5
Zmiany w przychodach i popycie na usługi	8
Koszty dostosowania do nowej sytuacji	11
Przyszłość firm rynku pracy	14
Podsumowanie	15

Wprowadzenie

Podmioty prywatne, funkcjonujące ustawowo jako instytucje rynku pracy, mają do odegrania niebagatelną rolę w przystosowaniu kapitału ludzkiego do zmieniającego się pod wpływem pandemii otoczenia. Redukcje, czy wzrosty zatrudnienia, rozwój nowych kompetencji, elastyczność rynku pracy, to tylko część działań, w które są włączane te organizacje. Ich kondycja ma zasadnicze znaczenie dla zmian na rynku pracy oraz rozwoju gospodarczego firm. Uzupełniają działalność i często wyręczają publiczne instytucje rynku pracy. Dostarczają know-how w postaci szkoleń i doradztwa oraz już przygotowanych pracowników.

Badanie przeprowadzone przez BCC odpowiada na pytania:

- ▶ W jakiej kondycji są dziś podmioty prywatne rynku pracy?
- ▶ Przez jakie zmiany przechodzą?
- ▶ Jakie koszty ponoszą w związku z pandemią?
- ▶ Jak widzą przyszłość swojej działalności?

Bardzo dziękujemy za wsparcie badania Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych i Stowarzyszeniu Agencji Zatrudnienia oraz wszystkim respondentom za udział w badaniu i podzieleniu się swoją perspektywą.

Opis metody badawczej

Badanie kierowano do podmiotów rynku pracy (agencja pracy, pośrednictwo pracy, doradztwo personalne, firma szkoleniowa). W związku z charakterem grupy docelowej autorzy zadbali o odpowiedni dobór próby.

Zaproszenie dystrybuowano m.in. za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz w kanałach social media bezpośrednio do osób zatrudnionych na stanowiskach menedżerskich w podmiotach mieszczących się w kręgu zainteresowania. Dane zbierano w dniach pomiędzy 14 stycznia a 10 lutego 2021 roku. W procesie tym wykorzystano kwestionariusz ankiety CAWI umieszczony na stronie internetowej: badaniahr.pl.

Ankieta liczyła 13 pytań jednokrotnego i wielokrotnego wyboru.

Uzyskano 53 wypełnione ankiety.

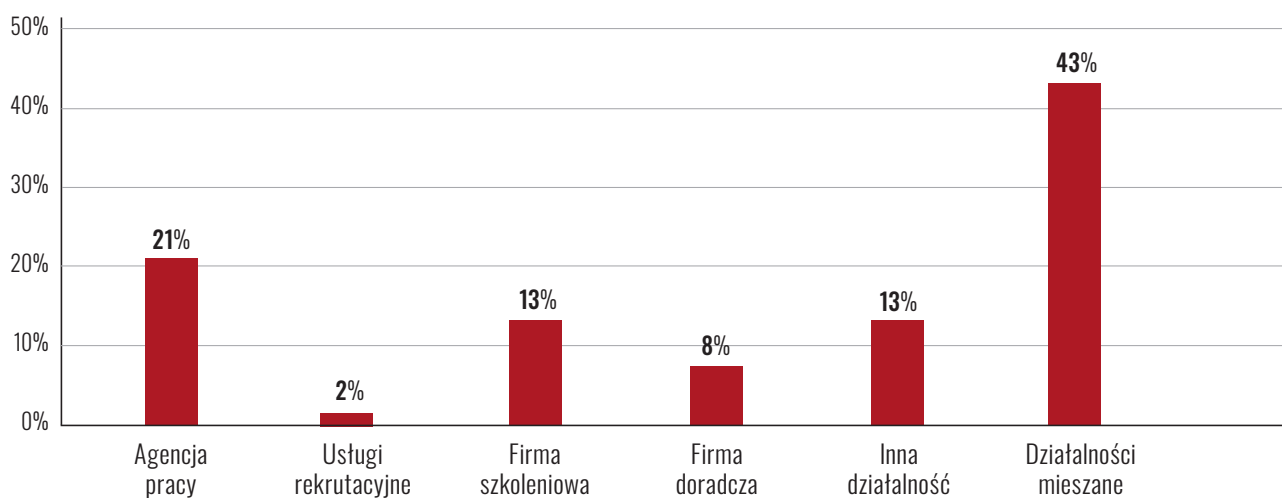
Ze względu na nieprobabilistyczny dobór próby, wyników nie można przełożyć na całą populację podmiotów rynku pracy w Polsce. Wyniki mogą być jednak podstawą do wyciągania wniosków jakościowych oraz poszukiwania prawidłowości, które mogą być weryfikowane w dalszych badaniach.

Badanie uzupełniono wywiadami ustrukturalizowanymi na próbie 10 respondentów. Rozmowy z osobami badanymi przeprowadzono w dniach 10.02. – 17.02.2021. Wywiady realizowali dr Piotr Sedlak oraz Piotr Jurczak. Informacje zbierano głównie metodą wywiadu telefonicznego, a przeciętny czas rozmowy wyniósł 40-45 minut. Rozmówcy podkreślali, że wypowiadają się pod warunkiem zachowania ich tożsamości jedynie do wiadomości osób prowadzących badanie i takie warunki wypowiedzi im zagwarantowano.

Opis uzyskanej próby

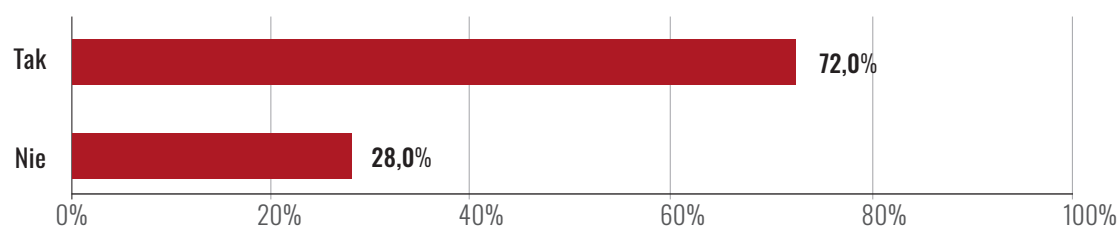
Spośród badanej próby 15% nie zatrudniało pracowników, 26% zatrudniało od 1 do 9 pracowników, w 11% firm zatrudnianie wynosiło pomiędzy 10 a 49. W grupie firm o załodze pomiędzy 50 a 249 osób znalazło się 21%. 26% respondentów zatrudniało 250 lub więcej pracowników.

W badaniu jakościowym próbę skompletowano w sposób celowy, ukazujący różnorodność tej grupy organizacji. Weszli do niej przedstawiciele agencji pracy, firm rekrutacyjnych, szkoleniowych oraz doradczych. Reprezentowali oni największe podmioty na rynku, firmy średnie oraz działalności jednoosobowe. Rozmówcami byli właściciele, prezesi oraz wysocy menadżerowie w różnego rodzaju podmiotach rynku pracy.



Wykres 1. Rodzaje badanych podmiotów wg świadczonych usług.

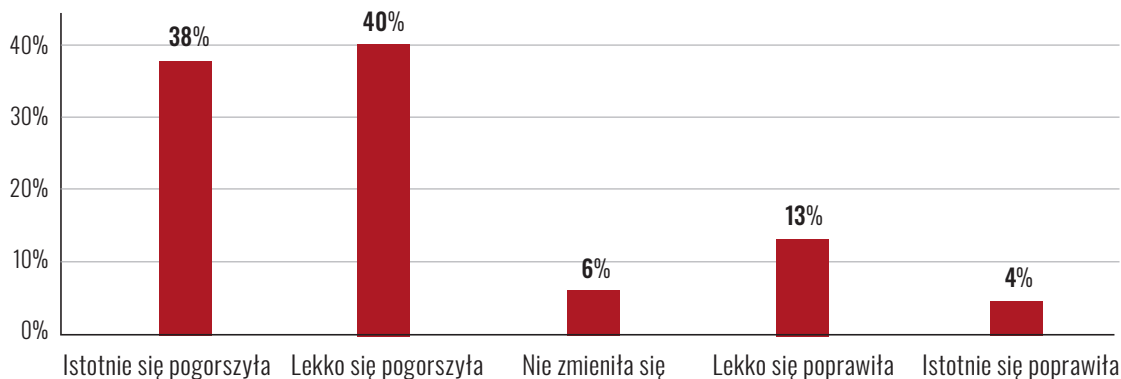
Większość reprezentantów łączyła funkcje np. agencji pracy oraz firmy rekrutacyjnej, szkoleń i doradztwa oraz doradztwa personalnego, rekrutacji i szkoleń.



Wykres 2. Wpis do rejestrów instytucji rynku pracy.

72% respondentów zarejestrowanych jest jako instytucja rynku pracy. Jednak rozrzut odpowiedzi jest uzależniony od wielkości podmiotu. Jednoosobowe działalności są zarejestrowane w 25%, mikro – 64%, małe, średnie, duże w około 80%, a bardzo duże w 100%. Oznacza to prawdopodobnie, niższą świadomość roli firmy jako instytucji rynku pracy, wśród małych podmiotów.

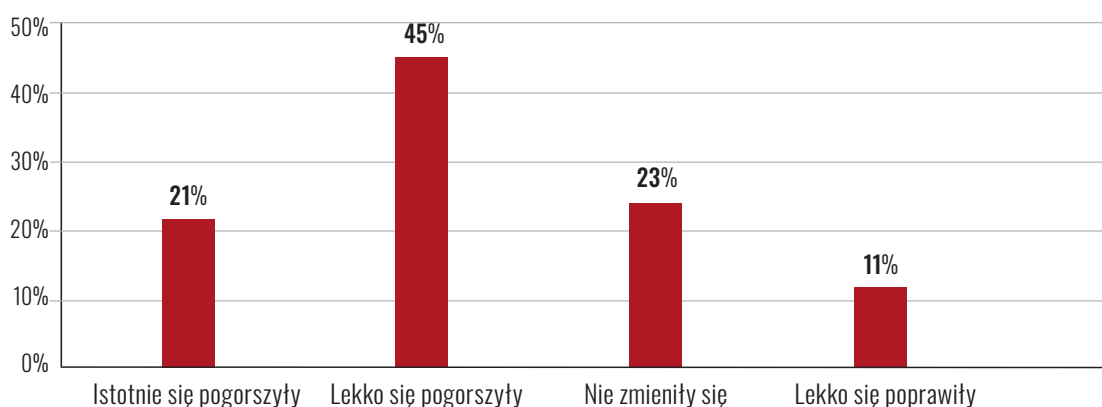
Zmiany kondycji finansowej i organizacyjnej prywatnych instytucji rynku pracy



Wykres 3. Zmiany sytuacji finansowej firm rynku pracy. Jak zmieniła się kondycja finansowa przedsiębiorstwa od marca 2020?

W miesiącach od marca 2020 do lutego 2021 sytuacja finansowa pogorszyła się u 78% podmiotów, a poprawiła u 17% organizacji. Sytuacja najbardziej pogorszyła się wśród firm rekrutacyjnych i szkoleniowych, a poprawiła się w niektórych agencjach zatrudnienia. Najmniej odporne na zmianę sytuacji finansowej były mikro firmy a najbardziej odporne większe podmioty.

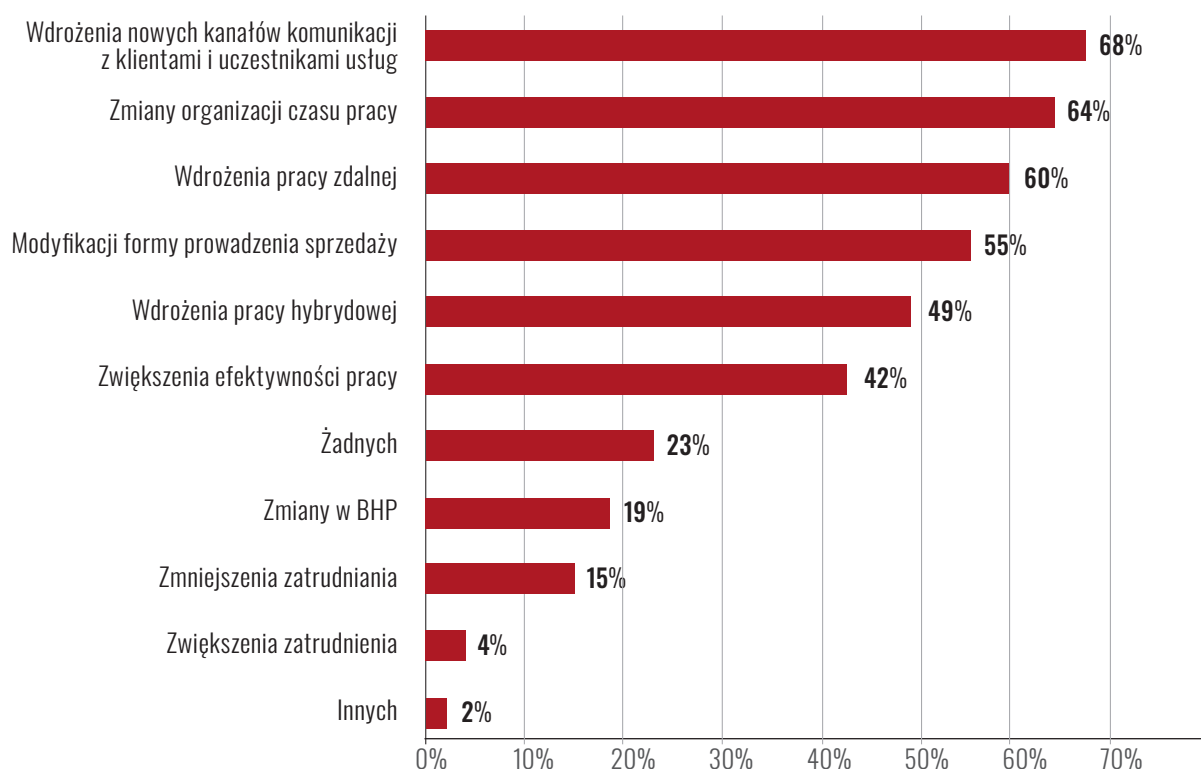
Warto zauważyć, że okres od maja do czerwca oraz od września do grudnia, są uznawane w branży za tzw. wysoki sezon. Oznacza to, że sytuacja epidemiczna istotnie wpłynęła na parametry finansowe firm takie jak: płynność, inwestycje, zdolność do transformacji związana z nakładami finansowymi. Ograniczone zostały oszczędności podmiotów, a co za tym idzie zwiększyła się ich wrażliwość na kolejne, potencjalne perturbacje w gospodarce. To niepokojące w kontekście wyników badań BCC, które wskazują, że przedsiębiorcy w przeważającej liczbie, w nabywaniu wiedzy i umiejętności znajdują rozwiązanie na przetrwanie i rozwój. Tymczasem firmy mające zwiększać ich profesjonalizm poprzez szkolenia oraz dostarczać pracowników z nowo wymaganymi kompetencjami są w słabszej niż dotychczas kondycji. Sytuacja finansowa firm była bardzo silnie skorelowana z oceną możliwości organizacyjnych oraz zapotrzebowaniem na usługi zgłaszane przez klientów.



Wykres 4. Zmiany sytuacji organizacyjnej firm rynku pracy. Jak zmieniły się organizacyjne możliwości przedsiębiorstwa od marca 2020?

Możliwości organizacyjne związane z pozyskaniem i realizacją zleceń w podmiotach pogorszyły się u 67% podmiotów a w 11% lekko się poprawiły. Rozwiązaniem w poprawie warunków organizacyjnych są zwykle inwestycje w nowe możliwości dotarcia do klienta oraz w infrastrukturę techniczną, licencje i oprogramowanie, które pozwolą przenieść część lub większość operacji do sieci. By to zrobić bezpiecznie, potrzebna jest wiedza, z której firmy dotychczas mogły nie korzystać oraz zasoby finansowe, które skurczyły się u przeważającej liczby podmiotów.

W efekcie możemy mieć do czynienia ze strukturalnym niedopasowaniem popytu i podaży. Podmioty rynku pracy mogą nie być wystarczająco dobrze przygotowane do realizacji zleceń w nowych formach przy zmieniających się oczekiwaniach klientów, do których dostęp został wyraźnie ograniczony. Potwierdzają to wymienione wcześniej badania BCC, w których przedsiębiorcy zgłaszają niewystarczające dopasowanie form oraz jakości szkoleń, jako ważnych przeszkód w rozwoju organizacji.



Wykres 5. Zmiany dokonywane pod wpływem nowych regulacji związanych z Covid-19. Jakich zmian w pracy firmy wymagały od Ciebie nowe regulacje związane z COVID-19? (Możesz wskazać więcej niż jedną odpowiedź).

Najważniejsze zmiany dotyczyły innych niż dotychczas form komunikacji w realizacji i sprzedaży usług. Zaistniała konieczność wdrożenia pracy zdalnej i hybrydowej. Co ciekawe większość firm zmieniła organizację czasu pracy. Ponad 40% zauważyło konieczność zadbania o efektywność pracy w nowych formach. Jedynie 15% zdecydowało się na zmniejszenie zatrudnienia, czemu niewątpliwie sprzyjało wsparcie państwa (dotacje i ograniczanie kosztów pracy).

Wydaje się, że podjęte zmiany mają charakter uniwersalny i znajdują odbicie w innych badaniach dotyczących firm z innych branż usługowych. Główną zmianą jest przeniesienie działalności do sieci, co na pierwszym etapie było próbą przeniesienia biznesu jeden do jednego. W kolejnych pojawiały się usprawnienia korzystające z formy zdalnej, następnym powinny być innowacje bazujące na technologii.

Komentarze pozyskane w wywiadach jakościowych pokazują, jak wygląda aktualnie proces sprzedaży:

„Sposoby się nie zmieniły... w czasie pandemii każde zlecenie stało się jednak na wagę złota, więc każdego klienta nosiło się na rękach.” „Nie zmienił się, klienci nadal korzystają z poczty pantoflowej, polecenia, tak, jak wcześniej. Uważają to za najlepszy sposób pozyskiwania dobrych dostawców.” „Na szerszą skalę wprowadzona została automatyzacja, podpisywanie elektroniczne umów z klientami, elektroniczne podpisywanie umów z pracownikami, zdalne kontakty wymuszone przez sytuację.” „Jest mniej spotkań „f2f”, więcej online, ma to plusy – mniej zmarnowanego czasu, ale relacje są słabsze.” „Osobiście lepiej jest pokazać profesjonalizm, na czym zyskują nielegalni gracze i gorsze firmy. Wcześniej dominowały spotkania osobiste, dzięki którym można było nawiązać głębsze i trwalsze relacje z klientem.” „Obecnie kontakt polega głównie na spotkaniach online, mailach które są mniej efektywne i mniej korzystne wizerunkowo. Łatwiej jest się jednak dodzwonić, szybciej klienci reagują na maile.”

Z powyższy wypowiedzi wynika, że efektywność procesu sprzedaży bywa większa, jednak respondenci martwią się o relacje, których znaczenie w usługach B2B było kluczowe. Może mieć to wpływ na mniejszą lojalność klientów oraz większe trudności w nawiązywaniu relacji zupełnie nowych.

W obszarze realizacji usług respondenci zgłaszali m.in.:

„Spadła skuteczność [rekrutacji]... kandydaci boją się zmienić pracę... kiedyś 1 na 30 i się udawało. Teraz raczej 1 na 50”, „Szkolenia online to nie to samo, chociaż myślałam, że będzie gorzej... da się to robić.” „Realizacja [szkoleń] była dużo trudniejsza, bo nikt nie mógł wejść do firmy klienta (...) nawet wysyłka materiałów była trudniejsza, cała logistyka, nawet wysyłka dyplomu. (...) Jakość szkoleń, mimo że firmy mówią, że jest ok, to jakość spadła, nie da się utrzymać uwagi kogoś przez 8 godzin przed komputerem. (...) często zdarzało się tak, że firmy oferowały coś w zamian, żeby coś dać uczestnikowi dodatkowego i wyrównać tą jakość.” „Przyhamowało w marcu, kwietniu ze względu na strach i niechęć do spotkań rekrutacyjnych, wyjazdów. Problemem też było podpisywanie osobiste umów z obcokrajowcami. Zapotrzebowanie firm się zmniejszyło na początku pandemii.” „Realizacja usług w przypadku ich organizacji jest trochę utrudniona ze względu na to, że obecność ludzi na kwarantannach utrudnia realizację zadań i spotkań (zarówno po stronie klienta i firmy). Długie kwarantanny blokują również pracowników wynajmowanych klientom, co komplikuje kwestie logistyczne i realizację umów. Także sama praca zdalna paradoksalnie powoduje przesuwanie zebrań, spotkań, niepotrzebny natłok komunikacji i blokowanie terminów, nie da się wszystkiego wdrożyć w zdalny tryb pracy, a spotkania online bywają trudne z powodów komunikacyjnych i technicznych.” „Kwarantanny dla personelu spoza UE.”

Wypowiedzi potwierdzają, że jakość usług na rynku spadła w przypadku usług szkoleniowych z powodu niedostosowania formy do zdalnej edukacji, a w przypadku pozyskania pracowników w wyniku wydłużenia procesu ich rekrutacji.

Respondenci jednak zauważają korzyści w nowej sytuacji:

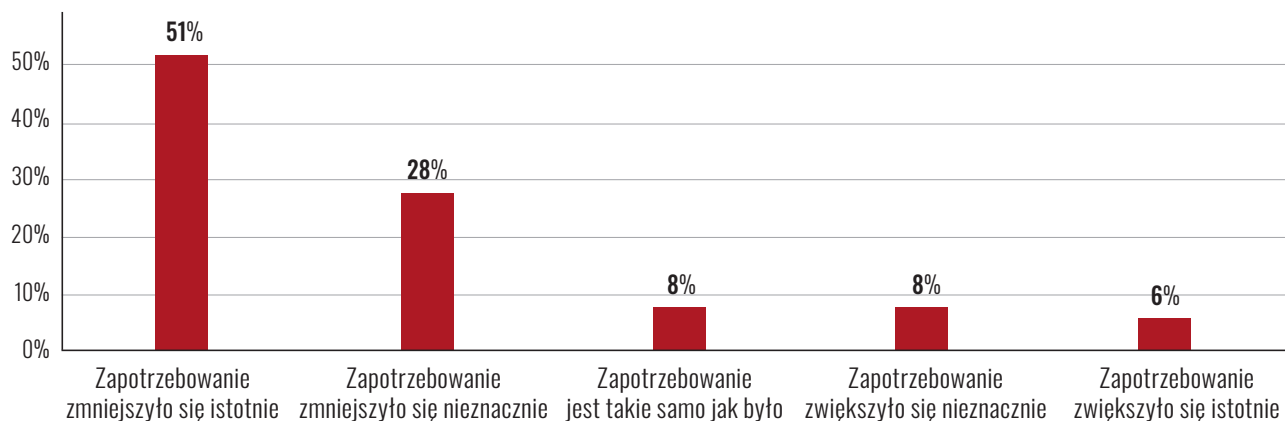
„Sama realizacja usługi pozostała bez większych zmian. Natomiast obsługa weszła na wyższy poziom, widoczne jest bardziej efektywne wykorzystanie czasu pracy i dostępnych zasobów.”

„Jest większa dostępność kandydatów do pracy w tym Polaków, cudzoziemcy mniej wyjeżdżają do domów.”

„...ludzie oczekują środków ochronnych, bezpieczeństwa transportu itp, ale chcą pracować.”

W przypadku zatrudnienia jest to większa dostępność niektórych grup kandydatów, w przypadku procesów administracji i obsługi to wykorzystanie technologii, usprawnienie procesów realizacji.

Zmiany w przychodach i popycie na usługi

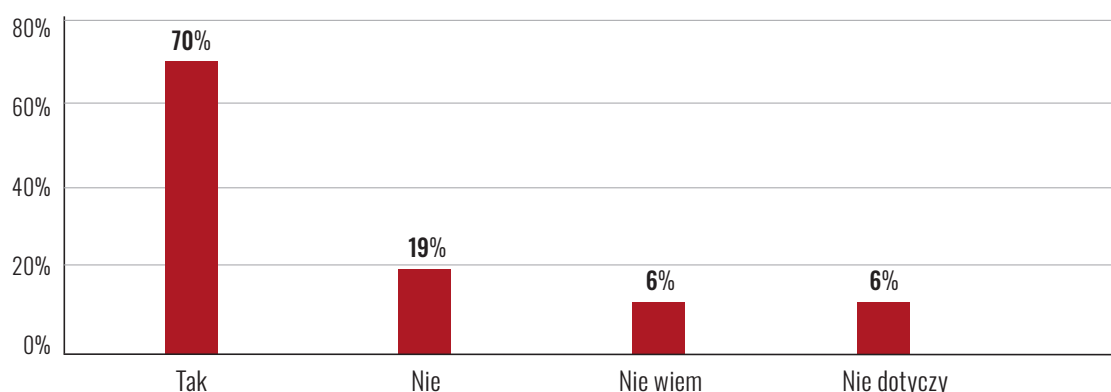


Wykres 6. Zmiany w popycie na usługi organizacji rynku pracy.

W odczuciu 79% badanych podmiotów zapotrzebowanie na ich usługi spadło. Zwiększyło się u 14% podmiotów. Standardowe kanały pozyskania zleceń takie jak konferencje, spotkania merytoryczne przez długi okres nie były realizowane. Również działy HR będące odpowiedzialne za zatrudnianie podmiotów rynku pracy zostały zaangażowane w działania komunikacyjne i zwiększające bezpieczeństwo pracy, organizację pracy zdalnej. Ich dostępność oraz priorytetyzacja zadań uległy drastycznej zmianie. Równocześnie z uwagi na dużą niepewność gospodarczą wiele budżetów rozwojowych zostało zamrożonych, jako źródło potencjalnych oszczędności. Inne badanie wskazują, że pozytywną korelację między popytem a potencjalnymi kampaniami rządowymi skierowanymi do przedsiębiorców, które promowałyby dbanie o personel w czasie pandemii.

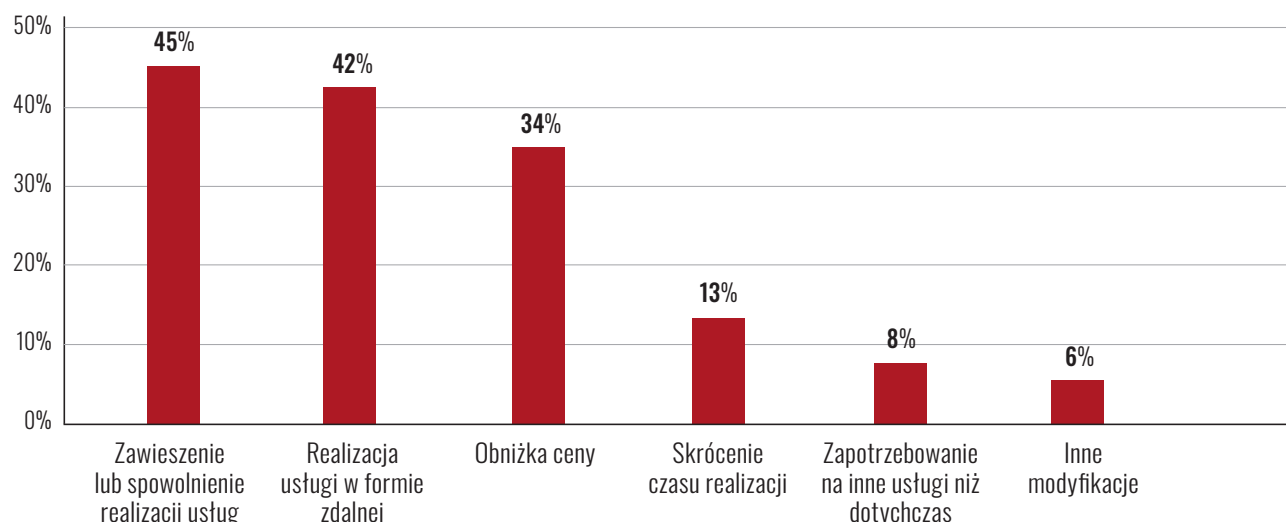
Respondenci w ramach wywiadów jakościowych również podkreślali wyzwania biznesowe w obszarze pozyskania klientów:

„W naszym przypadku utrata kontaktów z części szkoleniowej działalności.” „Namówić klienta, że kupowanie szkoleń w takim okresie, to jest ciągle dobry pomysł (...) bo ze szkoleń najłatwiej zrezygnować.” „Wyzwaniem jest pozyskanie nowych klientów, firm zainteresowanych pozyskaniem nowych pracowników. Ludzi chętnych do pracy teraz mają, ale mniej zamówień na pracowników.”



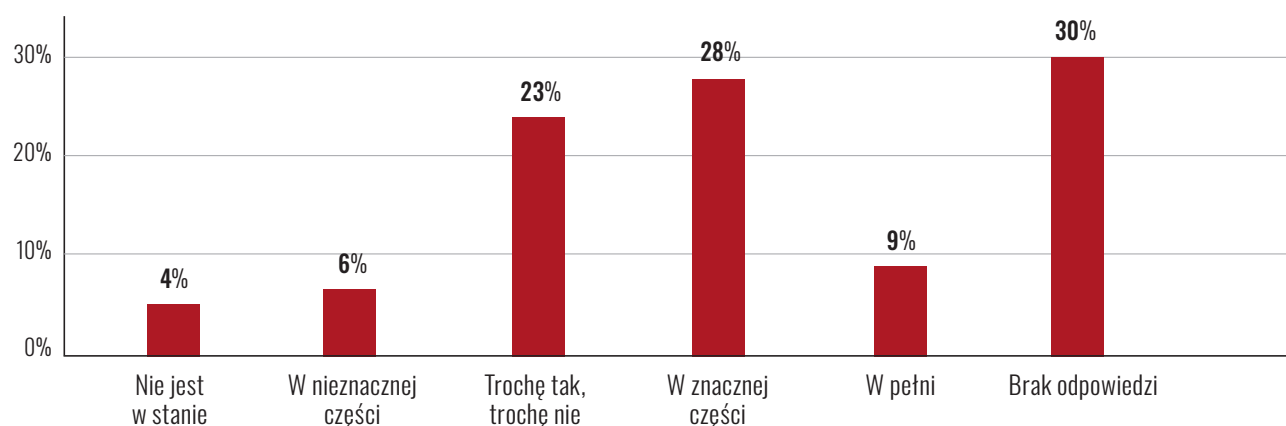
Wykres 7. Wpływ Covid-19 na popyt na usługi rynku pracy. Czy Twoi Klienci zgłaszają potrzeby modyfikacji usług, wynikające ze zmiany sytuacji związanej z COVID-19?

Równocześnie ze zmniejszeniem popytu nastąpiło wyraźnie zwiększone zapotrzebowanie na modyfikowanie usług w tym również tych związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa, testowania pracowników na Covid-19, natychmiastowym reagowaniem na bieżące potrzeby klientów.



Wykres 8. Wymagane modyfikacje usług. Jaki rodzaj modyfikacji jest wymagany? (Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź).

Najczęstsze zmiany w realizacji usług dotyczyły zmian w harmonogramach lub zawieszenia oraz co oczywiste, korzystania z form zdalnych. Co trzecia organizacja spotkała się z oczekiwaniami dotyczącymi obniżki ceny. Równocześnie klienci zgłaszali zapotrzebowanie na inne usługi, inną tematykę szkoleń m.in. związaną problemami izolacji, kryzysami organizacyjnymi oraz organizacją i zarządzaniem pracą zdalną.



Wykres 9. Możliwości dopasowania podaży do popytu w usługach rynku pracy. W jakim stopniu Twoja firma była w stanie dostosować się do wymaganych modyfikacji?

4% organizacji nie było w stanie dopasować się do nowych wymagań klientów, 29% była w stanie dopasować się częściowo, w znacznej części i w pełni oczekiwania klientów mogło spełnić 37% organizacji. Równocześnie 30% badanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Może to oznaczać zagubienie lub nieznajomość nowych oczekiwań związanych z utrudnionym kontaktem.

Potwierdzają to wywiady jakościowe:

„Nie było zmian w ofercie, ale musieliśmy się dostosować do wymagań ochrony antywirusowej, które są przerzucone kosztowo na klienta.” „W jakimś stopniu próbują wychodzić naprzeciw nowym potrzebom klientów, na razie są to minimalne dostosowania, ale myślą o wprowadzaniu większej liczby zmian za około pół roku.” – podkreślają respondenci.

Równocześnie może to dawać szansę na duże przetasowania na rzecz podmiotów, które były w stanie szybko.

Respondenci tak opisywali zmiany, które zostały wprowadzone:

- ▶ Edukacja klienta, co do zmian w pierwszym etapie pandemii:

„Tłumaczyliśmy klientom, że nie spotykamy się osobiście z kandydatami” [firma rekrutacyjna]

- ▶ Zmiana usług edukacyjnych na formę zdalną:

„Część szkoleniowa przeszła online. Musieliśmy też zmienić formę szkoleń, na formy utrzymujące uwagę odbiorcy... trudno jest utrzymać uwagę siedząc tyle przed komputerem.” „Wprowadziliśmy całą platformę do szkoleń zdalnych, dodatkowo mieliśmy videolearnig – czyli trenera nagranego i uczestnik mógł to oglądać kiedy chce... dodatkowo mieliśmy darmowe webinary.”

- ▶ Wdrożenie rozwiązań związanych z bezpieczeństwem pracy:

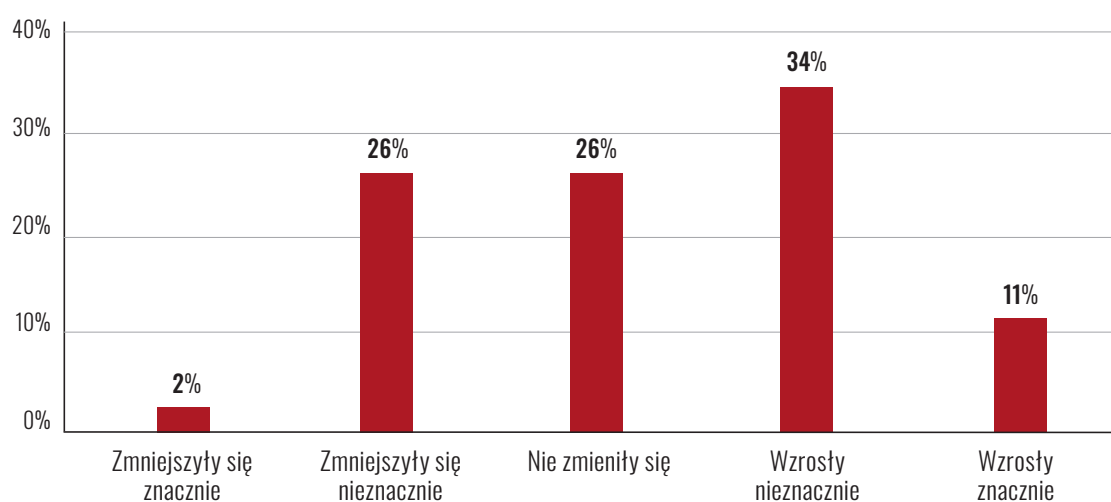
„Tak, ale głównie wynikające z obostrzeń Covid, związane z zapewnianiem bezpieczeństwa. W ofercie pojawiły się dobre procedury zabezpieczające zdrowie pracowników, a także punkty testowe lokowane u klientów na koszt agencji.” „Nie, nie było co zmieniać, tylko maski dezynfekcja i kontrola temperatury, kwarantanny – konieczne zabezpieczenia.” „Wprowadzono dostosowania do aktualnych przepisów, przestrzeganie zasad i obostrzeń pandemicznych” także w ramach świadczonych usług, a także pewne automatyzacje systemowe.



Wykres 10. Ograniczenia w dopasowaniu podaży do popytu w usługach rynku pracy. Co stanowi ograniczenie w dostosowaniu się do oczekiwań klientów? (Możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź).

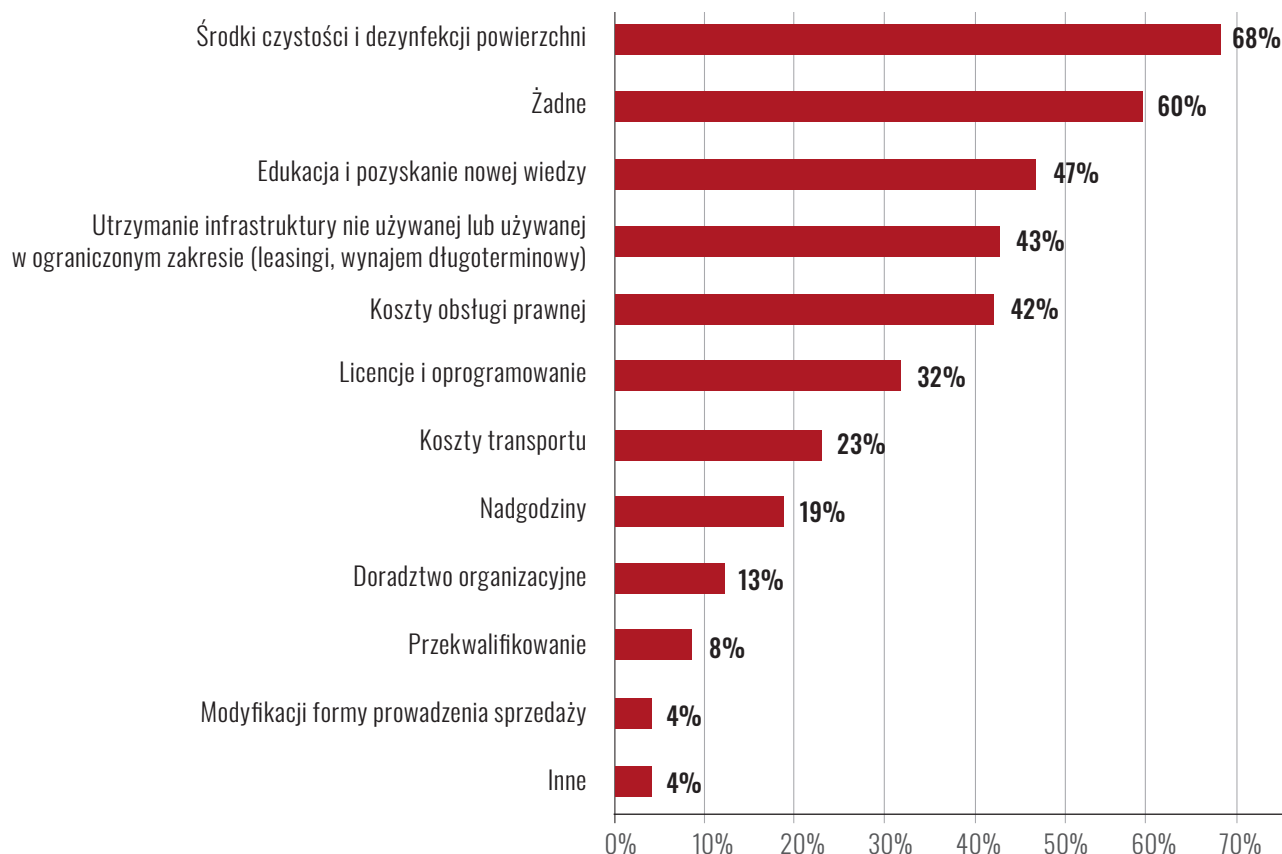
Zmniejszenie strumienia zleceń w połączeniu ze spowolnieniem realizacji oraz presją na obniżkę cen słuszenie postrzegane jest jako główne ograniczenie. Pozyskanie know-how, edukacja i eksperymentowanie z nową formą działania są pracochłonne jak i kosztochłonne. Z jednej strony ograniczenie interakcji sprzedażowych, zwłaszcza tych wysoko relacyjnych, utrudnia zrozumienie zmiany oczekiwań nawet u dobrze znanych klientów. Z drugiej, ograniczeń ze strony dostawców. Jak większość organizacji również podmioty rynku pracy mają do pokonania wyzwania komunikacyjne i efektywnościowe oraz te związane z utrzymaniem motywacji do pracy, mimo ograniczeń. W komentarzach respondenci zgłaszali obawy o budżety klientów na 2021, przeznaczone na zatrudnienie i wynikające z tego obniżenie popytu.

Koszty dostosowania do nowej sytuacji



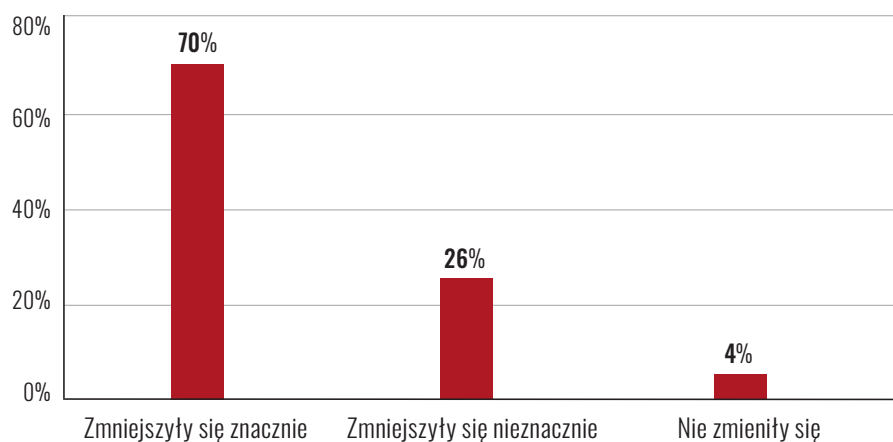
Wykres 11. Zmiany w kosztach firm rynku pracy. Jak zmieniły się nakłady na modyfikacje funkcjonowania przedsiębiorstwa w związku z dostosowaniem się do nowych regulacji oraz oczekiwań klientów?

Koszty funkcjonowania firm nie zmieniły się lub zmieniły się nieznacznie u 86% podmiotów. Pamiętając o równoczesnej dużej korekcie zleceń, stwarza to realne zagrożenie dla przetrwania i rozwoju organizacji otoczenia rynku pracy.



Wykres 12. Rodzaje wydatków związanych z nową sytuacją.

Najwięcej podmiotów poniosło dodatkowe koszty związane z bezpieczeństwem pracy w czasie pandemii (w tym również testów na Covid-19) oraz przekwalifikowania pracowników. Wielu przedsiębiorców zauważyło również koszt utrzymywania infrastruktury np. powierzchni biurowej, które jednak ponosili w nadziei na szybką normalizację sytuacji. Ponad 40% przedsiębiorców poniosło koszty obsługi prawnej, co może być związane wprost z niską jakością i tempem tworzenia oraz nadprodukcją prawa. Co trzeci respondent poniósł dodatkowe koszty związane z oprogramowaniem niezbędnym do funkcjonowania w zdalnej rzeczywistości.



Wykres 13. Poziom wykorzystania pomocy państwa w pandemii.

W obliczu spadających przychodów i wielu wyzwań organizacyjnych nie dziwi wysokie wykorzystanie środków wsparcia dla podmiotów rynku pracy.

Bardzo różne były jednak doświadczenia związane z pozyskaniem tych funduszy. Jedni są wdzięczni, inni oceniają sytuację „tragicznie”, gdyż na żadną pomoc się „nie załapali” np. gdy mieli minimalnie za mały spadek przychodów, a był ogromnie odczuwalny.

„Miałam PFR, Urzędy pracy, ZUS, trzeba było brać wszystko, spadek przychodów był tak duży.” „Tak, były tarcze na wszystkie spółki. Mamy 4 spółki, na wszystkie były wzięte tarcze.”

„Udało się i jestem przerażona... mam dużo kodów PKB... ogólnie to są pieniądze wyrzucane w błoto, ale dlaczego ja mam być frajerem jak inni korzystają” (dlaczego w błoto?).”

„Nie trafiają tam, gdzie ludzie ich potrzebują.”

„Skorzystaliśmy z WUP, dofinansowanie do wynagrodzeń – działa super, PFR – żenada, niestusne odmawianie środków, reklamacje wielomiesięczne, mimo dostarczenia wszystkich dokumentów o „niezaleganiu”. Utrudnienia systemowe, zbędne formalności. Trzeba załatwiać sprawy przez prawników. Wszystko stoi na głowie – dofinansowuje się firmy, które z niczym nie zalegają, a nie te które potrzebują na prawdę pieniędzy.”

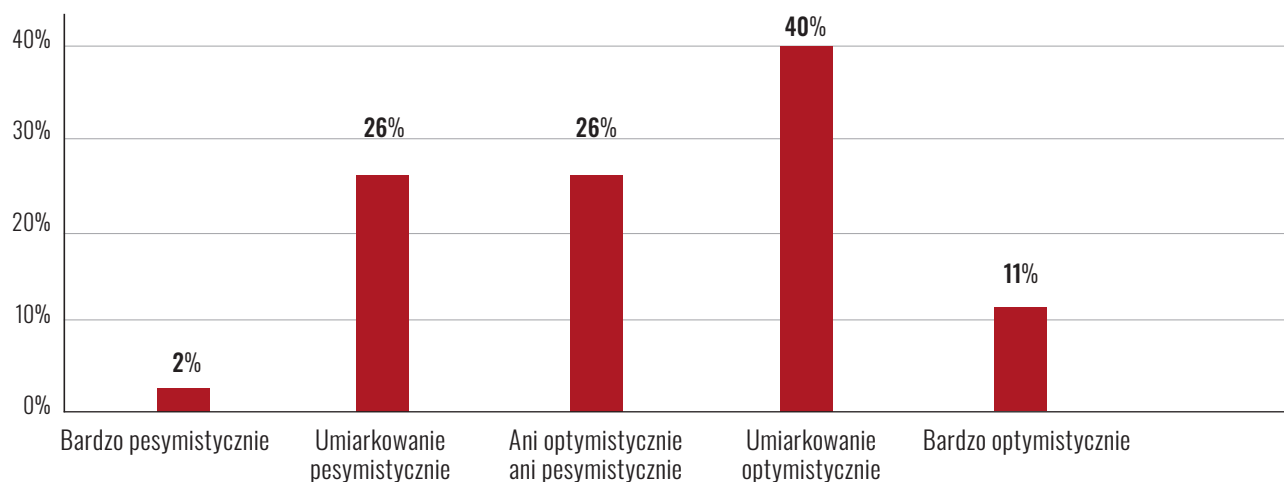
„Pierwsza tarcza zadziałała, ale tylko w jednej spółce, więc skuteczność ocenia na 50%. Na kolejne wsparcia się nie załapali, tarcze trafiły na okresowy wzrost zamówień, który jednak nie obrazował ogólnej sytuacji przedsiębiorstwa. Do udzielania wsparcia powinny być brane też inne czynniki, nie tylko finansowe, bo firmy walczyły o utrzymanie klientów poprzez różne zabiegi księgowe co ich czasem eliminowało z tarcz.”

„Są niewystarczające oraz nie potrzebnie uzależnione od PKD – wystarczyłoby kryterium spadku obrotów.”

„Przedsiębiorca samodzielnie prowadzący biznes nie jest w stanie ogarnąć regulacji. Trzeba korzystać z pomocy kogoś z zewnątrz, kto się bardzo dobrze i na bieżąco orientuje. Kosztuje to i czas i pieniądze. Najgorsza jest ilość zmian i ciągle nadpisywanie przepisów. Urząd Pracy przy tarczy pomagał, co było pozytywnym zaskoczeniem. Zmiany formularzy co 3 miesiące też utrudniają załatwianie spraw. Firma rozmówczyni skorzystała tylko z pierwszej tarczy, końcem kwietnia. Z pozostałych się nie udało.”

„Skorzystaliśmy z PFR, ale pomoc była minimalna i tylko na początku, reszta to loterie „dla szybszych”, które nic im nie dały. Oceniam je jako nieprzemyślane: na początku „wszystko wszystkim”, a później zabrakło dla tych co najbardziej potrzebowali. Porównania rok do roku przy przyznawaniu świadczeń nie były korzystne, bo 2020 lepiej się zapowiadał i obroty się rozkręcały końcówką 2019 a za tym poszły inwestycje.”

Przyszłość firm rynku pracy



Wykres 14. Ocena przyszłości organizacji na najbliższe 12 miesięcy.

23% firm postrzega pesymistycznie przyszłość działania organizacji w najbliższych 12 miesiącach. Równocześnie 46% podmiotów jest optymistycznie nastawiona. Dominują wyważone oceny dotyczące przyszłości. Równocześnie brakuje entuzjazmu, co oddaje nastroje zaobserwowane w czasie wywiadów.

Firmy wskazują na różne strategie dotyczące przyszłości:

► Część firm chce przeczekać i działać reaktywnie:

„Trzeba wytrzymać i tyle. Mam małe koszty, dam sobie radę.” „To wszystko wróci, odłożona konsumpcja wróci.” „Będziemy zadowoleni jeśli przetrwamy do końca epidemii.” „Odchudzanie struktur, większa elastyczność form współpracy z zatrudnionymi, częstsze sondowanie rynku, liczenie efektywności, czy biznes będzie się opłacał w przyszłości (żeby za długo do niego nie dokładać).” „Działam normalnie, nic nie zmieniam.”

► Część podmiotów się zmienia:

„Myślę, że firmy szkoleniowe musiały się dopasować... nie miały komfortu by mówić klientowi, że czegoś się nie da... musiały się dopasować... wprowadzić szkolenia online. Dzięki temu wygrają w przyszłości.” „Tylko trzymanie rozwoju biznesu we własnych rękach – otwieranie nowych rynków i zdobywanie klientów.” „Rozwój produktu.” „Przeszliśmy na rozwiązania online, rozwijamy ofertę webinarową i asynchroniczną.” „Rozwijamy się online.” „Szybsza produkcja oferty szkoleniowej online.” „Wprowadzenie automatyzacji procesów wewnętrznych i rekrutacji, pozyskiwania klientów, pojawienie efektywności wielu działań. Dało się to zrobić szybko „na wariackich papierach”, ale można było wcześniej, na spokojnie i lepiej. Prostsze i szybsze procesy rekrutacji.”

► Część firm dostrzega nowe możliwości w aktualnej sytuacji:

„Jest wiele takich możliwości, np. sprzedaż internetowa, firmy produkcyjne potrzebują teraz większej elastyczności w zatrudnianiu, co tworzy zapotrzebowanie na usługi agencji. Ograniczanie etatów i ich zmniejszanie jest przestrzenią dla agencji.” „Rozszerzanie oferty w branży IT, obsługa linii technologicznych, ale też otwieranie nowych biznesów, jak sprzedaż urządzeń zastępujących pracę człowieka, robotyzacja – wchodzenie w takie rozwiązania.” „Większe wejście w e-commerce.”

Pozostaje pytanie, która ze strategii okaże się najtrafniejsza. Czas pokaże.



PODSUMOWANIE

Najważniejsze wyniki badania:

- W miesiącach od marca 2020 do lutego 2021 sytuacja finansowa pogorszyła się u 78% prywatnych podmiotów rynku pracy.
- Możliwości organizacyjne związane z pozyskaniem i realizacją zleceń pogorszyły się u 67% podmiotów.
- W odczuciu 79% badanych podmiotów zapotrzebowanie na ich usługi spadło.
- Równocześnie ze zmniejszeniem popytu nastąpiło wyraźnie zwiększone zapotrzebowanie na modyfikowanie usług.
- Najczęstsze zmiany w realizacji usług dotyczyły zmian w harmonogramach lub zawieszenia oraz co oczywiste, korzystania z form zdalnych. Co trzecia organizacja spotkała się z oczekiwaniami dotyczącymi obniżki ceny. Równocześnie klienci zgłaszali zapotrzebowanie na inne usługi.
- W znacznej części i w pełni oczekiwania klientów było w stanie spełnić 37%, a 30% respondentów nie umiało udzielić odpowiedzi na pytanie o swoje dopasowanie do oczekiwań klientów.
- Zmniejszenie strumienia zleceń w połączeniu ze spowolnieniem realizacji oraz presją na obniżkę cen słuszenie postrzegane jest jako główne ograniczenie u 37% respondentów. Pozyskanie know-how, edukacja i eksperymentowanie z nową formą działania są pracochłonne i jednocześnie kosztochłonne.
- Koszty funkcjonowania firm nie zmieniły się lub zmieniły się nieznacznie u 86% podmiotów.
- W obliczu spadających przychodów 70% badanych firm skorzystało ze środków wsparcia z funduszy publicznych.
- 23% firm postrzega pesymistycznie przyszłość działania organizacji w najbliższych 12 miesiącach. Równocześnie 46% podmiotów jest optymistycznie nastawiona. Wybierają różnorodne strategie zarówno rozwojowe, adaptacyjne jak i reaktywne.

Wnioski z badania:

- Na rynku występują równocześnie dwa zjawiska: wzmożony popyt na wiedzę i kompetencje sygnalizowany przez przedsiębiorców (raport nr 9 - Edukacyjne potrzeby przedsiębiorców) oraz odczuwalny spadek popytu szczególnie po stronie firm szkoleniowych i rekrutacyjnych. Jak sygnalizowali przedsiębiorcy w ww. badaniu brakuje dopasowanych form i właściwej jakości, co potwierdzają respondenci badania.
- W sytuacji transformacji gospodarczej przedsiębiorstwa nie będą mieć na czas kapitału pracy wysokiej jakości. Spowolni to proces zmian gospodarczych.
- Prywatne firmy rynku pracy wymagają doinwestowania oraz transformacji.
- Bierna postawa wielu podmiotów z dużym prawdopodobieństwem skłaje je na wyeliminowanie z rynku i stworzy miejsce dla tych, którzy korzystają z możliwości aktualnej sytuacji i tworzą dopasowane oferty.

Rekomendacje dla przedsiębiorców funkcjonujących na rynku pracy:

- Wzmocnienie wiedzy na temat realnych potrzeb biznesu oraz preferowanych form, a także ograniczeń w ich absorpcji.
- Przyjęcie aktywnych strategii adaptacyjnych i rozwojowych, które pozwolą stworzyć nowe wartości dla klientów w obecnej sytuacji oraz w dłuższej perspektywie.
- Pozyskiwanie funduszy na badania, rozwój, pozyskanie know-how, technologii w celu budowania nowoczesnych i adekwatnych usług.

Rekomendacje dla instytucji otoczenia biznesowego:

- udostępnienie nisko oprocentowanych funduszy na doinwestowanie przedsiębiorstw w obszarze technologii, know-how oraz badań i rozwoju,
- stworzenie mechanizmów promujących dopasowane do współczesnego rynku usługi i formy współpracy,
- budowanie forów dialogu między przedsiębiorcami a dostawcami usług rynku pracy, by oczekiwania klientów zostały wyraźnie wypowiedziane i usłyszane,
- kontynuacja programów dofinansowujących szkolenia i sprzęt dla sektora usług rozwojowych, gdyż dotychczasowe działania nie wyczerpały realnego zapotrzebowania.

Jeszcze raz bardzo dziękujemy
za wsparcie i promocję badania Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych
oraz Stowarzyszeniu Agencji Zatrudnienia.



RAPORT 5

Katarzyna Lorenc
606 941 499
katarzyna.lorenc@bcc.org.pl
Business Centre Club
Warszawa
wykonawca badań **Sedlak&Sedlak**

Dostosowywanie się
podmiotów rynku pracy
do zmian związanych
z epidemią Covid-19

