

HR-owiec na rynku pracy

Analiza ofert pracy skierowanych do pracowników związanych z obszarem Human Resources w Polsce

Edycja II:
II połowa 2021



Wprowadzenie

Pracownicy, których kariery związane są z szeroko rozumianym obszarem Human Resources, na co dzień zajmują się przede wszystkim karierami innych osób – rekrutacją pracowników, wprowadzaniem ich do firmy, szkoleniem, budowaniem z nimi przyjaznej kultury organizacyjnej, naliczaniem im wynagrodzeń czy rozwiązywaniem zawilości związanych z Prawem pracy.

Jednak przecież „HR-owiec” to również pracownik. Ma swoją ścieżkę kariery, swoją aktualną sytuację zawodową i plany na przyszłość. I o ile analiz dotyczących ogólnej sytuacji na rynku pracy w Polsce jest wiele, to badań czy raportów pokazujących, jak wygląda sytuacja rynkowa „HR-owców” jest nadal niewiele.

Dlatego firma Grant Thornton, świadcząca m.in. usługi outsourcingu kadr i płac, wspólnie z firmą Element, twórcą systemu ułatwiającego automatyzację procesów rekrutacyjnych, przedstawiają drugą edycję badania „HR-owiec na rynku pracy”, pokazującego, jak aktualnie wygląda sytuacja zawodowa pracowników szeroko rozumianego obszaru „HR”. Dane zbierane przez Element z 50 największych portali rekrutacyjnych w Polsce oraz badania własne Grant Thornton pozwalają pokazać, ile jest aktualnie ofert pracy dla „HR-owców” różnych szczebli i specjalizacji, jak wygląda to w podziale na największe miasta i czego aktualnie wymagają pracodawców od kandydatów do pracy na stanowiskach HR. Pokazujemy też, jak wyniki te zmieniały się w trakcie pandemii.

Zapraszamy do lektury!





O badaniu:

Badanie opisane w niniejszym raporcie zostało przeprowadzone wśród realnych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach w badanym okresie. Dane zbierane były przy wykorzystaniu narzędzia automatycznego monitoringu ofert pracy, opracowanego przez firmę Element.

Badanie to zostało uzupełnione analizą ilościową zawartości ofert pracy przeprowadzona na losowej próbie 200 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.



92 347

**Tyle ogłoszeń dla HR-owców ukazało się w Polsce w 2021.
To o 30 437 (49,2 proc.) ofert więcej niż w 2020.**

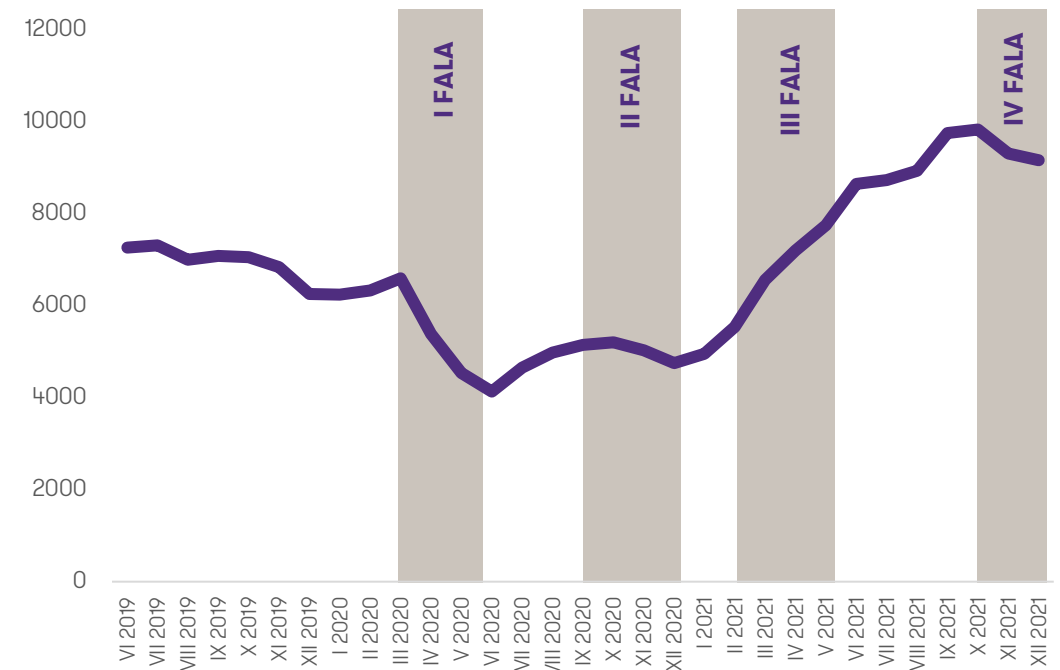
W pandemii większy popyt na speców od HR

Choć w 2020 roku pandemia przydusiła popyt na HR-owców, to 2021 rok przyniósł eksplozję ofert pracy w tym obszarze. Obecnie ofert jest nawet więcej niż przed pandemią.

Pracodawcy zażegnali już kryzys spowodowany pandemią covid-19 i obecnie tworzą nawet więcej ofert pracy w obszarze HR niż w 2019 roku. Jak wynika z danych zebranych przez firmę Element, w całym 2021 roku na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pojawiło się aż 92,3 tys. nowych ogłoszeń o pracę z szeroko rozumianego obszaru HR (tzw. HR miękki, np. rekrutacje, czy szkolenia oraz HR twardy, czyli Prawo pracy czy naliczanie kadr i płac). Najwięcej ofert przypadło na październik 2021 roku, kiedy pojawiło się 9,8 tys.

Warto zauważyć, że nawet kolejne fale pandemii koronawirusa (poza pierwszą – tuż po wybuchu) nie ograniczały istotnie popytu na HR-owców. Co więcej, podczas trwania III fali (wiosną 2021 roku) pracodawcy z miesiąca na miesiąc silnie zwiększali liczbę ogłoszeń dla specjalistów z tego obszaru.

Wykres 1. Liczba ofert pracy w obszarze HR, które ukazały się na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce i zmiana podczas kolejnych fal pandemii koronawirusa w Polsce



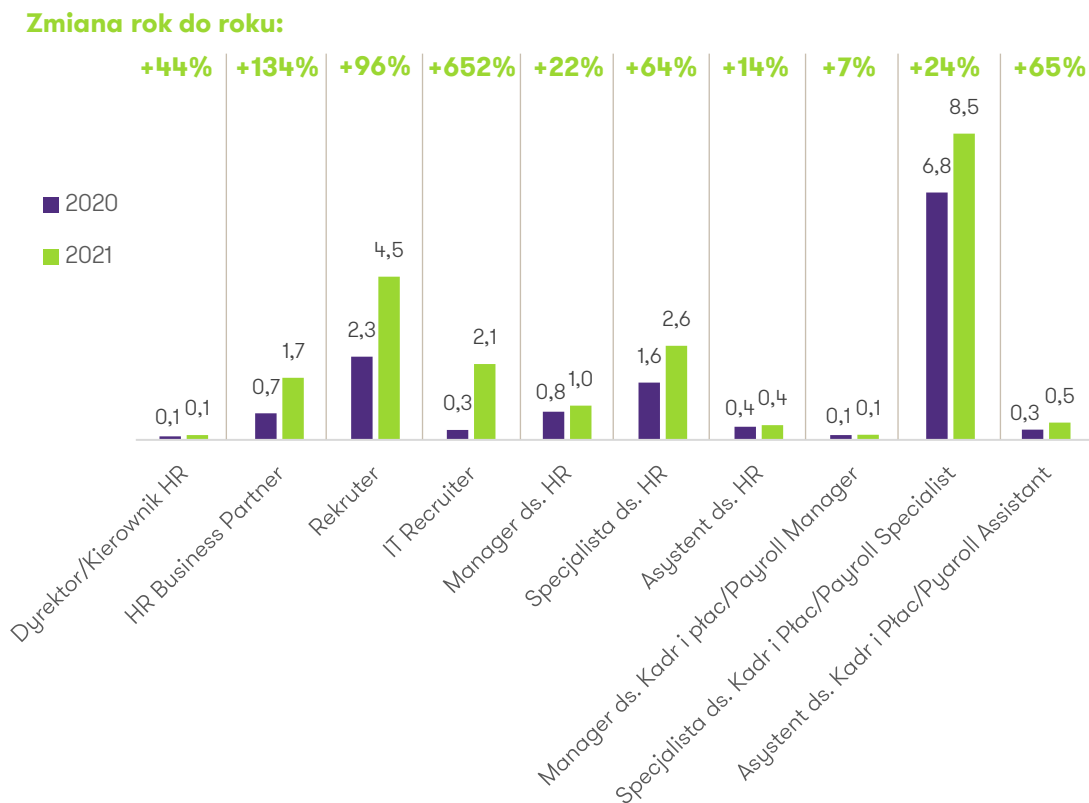
Specjaliści payrollu pilnie poszukiwani

Już drugi rok z rzędu najbardziej pożądanymi pracownikami obszaru HR są specjaliści od kadr i płac. W 2021 roku pilnie poszukiwano również rekruterów.

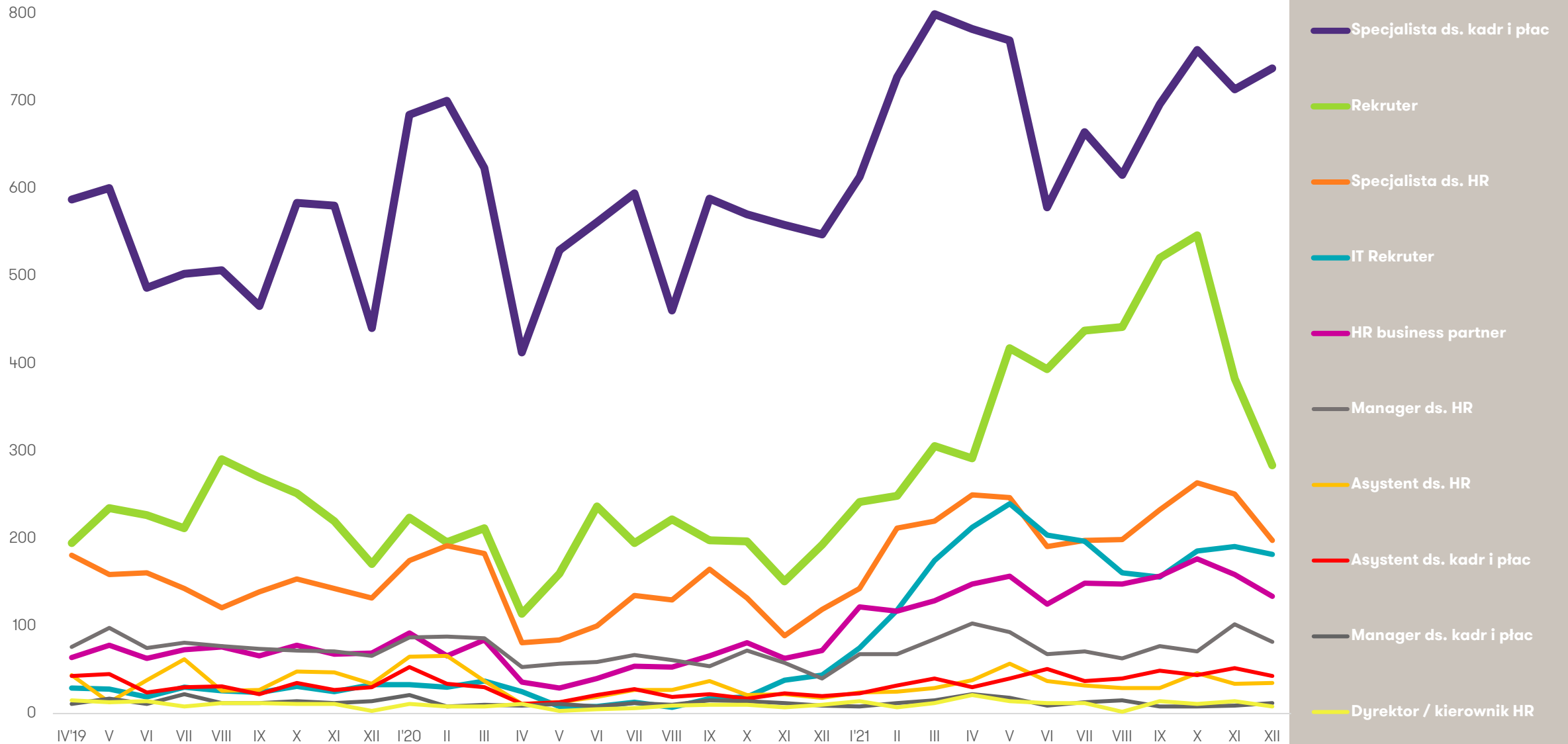
Spośród stanowisk szeroko rozumianego obszaru kadr zdecydowanie króluje tzw. twardy HR. W 2021 na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pojawiło się 8 463 ogłoszeń na stanowisko „specjalista ds. kadr i płac”. To wzrost o 24 proc. w stosunku do 2020 roku. Duża liczba rekrutacji sprawia, że sporym zainteresowaniem cieszą się również rekruterzy. W 2021 roku poszukiwano aż 4 516 nowych pracowników w tym zawodzie (wzrost o 96 proc. z 2020 roku).

W dodatku wzmożony w 2021 roku popyt na programistów i informatyków sprawił, że IT rekruter stał się niezależnym zawodem – w ubiegłym roku pojawiło się aż 2 098 ogłoszeń na to stanowisko. To wzrost aż o 652 proc. w stosunku do 2020 roku, w którym poszukiwano zaledwie 279 IT rekruterów. W 2021 roku, podobnie jak w 2020, najmniejsza liczba ofert w obszarze HR przypadła dyrektorom HR (141 ofert) oraz menedżerom ds. kadr i płac (149).

Wykres 2. Liczba ofert pracy na poszczególne stanowiska pracy opublikowane w 2021 roku oraz zmiana w stosunku do 2020 roku



Wykres 3. Liczba ofert pracy na poszczególne stanowiska pracy opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych



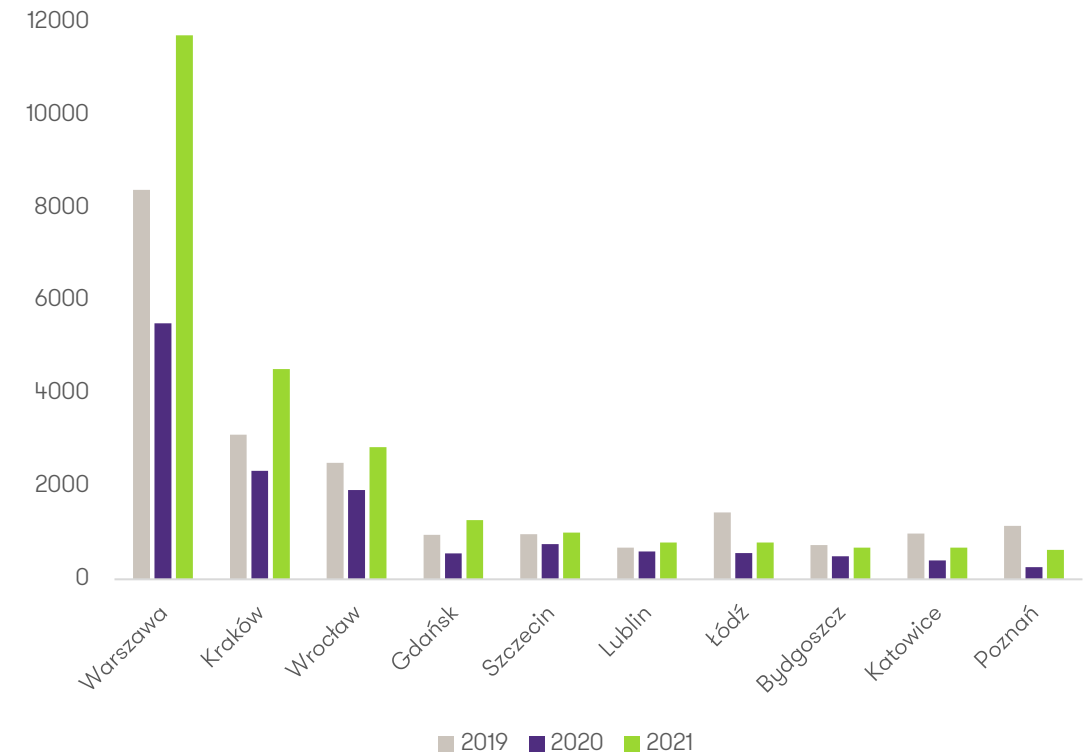
W Warszawie najwięcej miejsc pracy

Zdecydowanie najwięcej ogłoszeń w obszarze HR oferuje stolica. W drugiej połowie ubiegłego roku było tu niemal 12 tys. ofert dla HR-owców.

Zapotrzebowanie na specjalistów z obszarów kadrowych jest silnie zróżnicowane regionalnie. Największy popyt na takich pracowników widoczny jest w Warszawie, gdzie w drugiej połowie 2021 roku pojawiło się aż 11,7 tys. ofert pracy. W tym samym okresie w 2020 roku w Warszawie było 5,5 tys. ofert, a w 2019 roku (czyli jeszcze przed pandemią) – 8,3 tys. Wysoki popyt na pracowników HR w stolicy wynika głównie z tego, że wiele największych firm ma swoje centrałe zlokalizowane w Warszawie, a to zwłaszcza one mają najbardziej rozbudowane działy HR.

Relatywnie wysoką liczbę ofert dla HR-owców miały w drugiej połowie 2021 roku również Kraków oraz Wrocław (odpowiednio 4,5 tys. oraz 2,8 tys.). W pozostałych dużych miastach Polski rekrutacji było znacznie mniej, a w przypadku Łodzi, Bydgoszczy, Katowic oraz Poznania liczba ofert w drugiej połowie 2021 roku była niższa niż w tym samym okresie 2019 roku (przed wybuchem pandemii).

Wykres 4. Liczba ofert pracy publikowana w okresie VI-XII w poszczególnych latach w poszczególnych miastach





Maciej Michalewski
CEO
Element Recruitment
Automation Software

NASZYM ZDANIEM

W pierwszych miesiącach pandemii rynek rekrutacyjny w Polsce niemal zamarł – liczba ofert pracy (ogółem i dla specjalistów obszaru HR) spadła o około połowę. W dłuższej perspektywie pandemia jednak paradoksalnie zdecydowanie poprawiła sytuację specjalistów HR na rynku pracy. Rekrutacji znowu jest dla firm bardzo ważna, dla wielu wręcz kluczowa, a w dodatku wielu pracodawców przeszło na pracę zdalną, więc potrzebują oni, jak nigdy, działów HR, by w tych nowych, trudnych warunkach dbały o kulturę organizacyjną, integrację zespołów i utrzymywaniu silnego zaangażowaniu oraz pilnowały efektywności.

Rośnie też zapotrzebowanie na ekspertów z zakresu tzw. „twardego HR”. To narastający trend w całej gospodarce (wynikający z rozwoju polskich przedsiębiorstw i rozwijaniu Polsce oddziałów przez zagraniczne firmy), który w pandemii przybrał na sile, bo na wagę złota była wiedza z zakresu Prawa pracy i payrollu w kontekście ogłaszanych kolejnych Tarcz Antykryzysowych, a ostatnio także tzw. Polskiego Ładu.

Płace speców HR dobijają do średniej krajowej

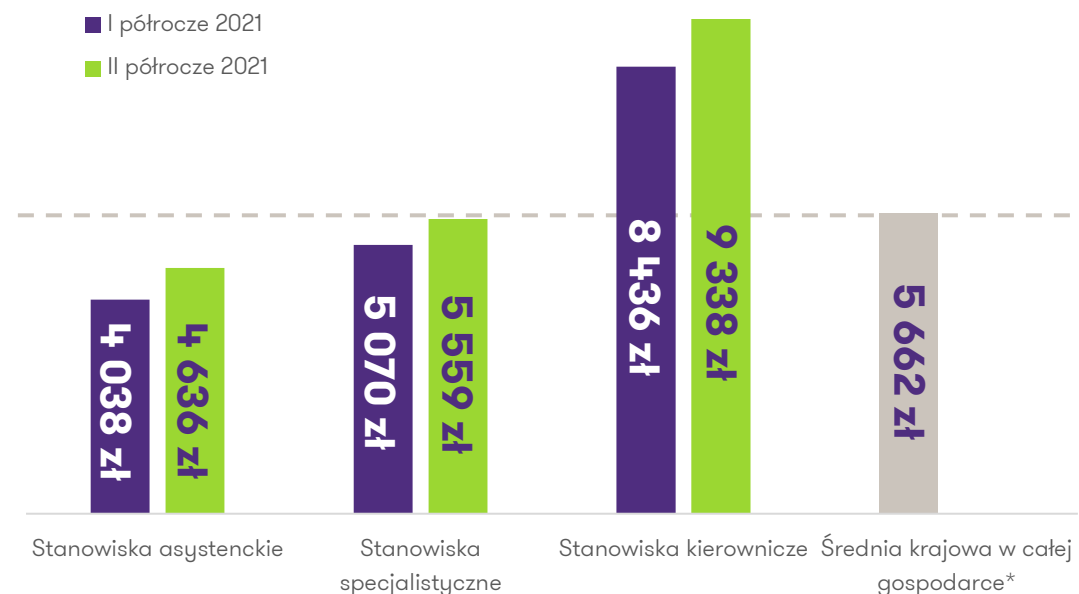
Pensje HR-owców wzrosły w ostatnim półroczu o około 10 proc. Obecnie średnia pensja pracowników HR na poziomie specjalistycznym to około 5,6 tys. zł brutto.

Według widełek podawanych przez pracodawców w ofertach pracy, w drugiej połowie 2021 roku średnia miesięczna płaca pracownika działu HR na poziomie specjalisty wynosiła 5 559 zł brutto. Tym samym średnie wynagrodzenie tych specjalistów jest tylko o około 100 zł niższe niż według GUS wynosiło przeciętne wynagrodzenie w Polskiej gospodarce w całym 2021 roku. W dodatku w porównaniu z pierwszą połową ubiegłego roku, średnia płaca na poziomie specjalistycznym wzrosła o około 500 zł.

Na poziomach asystenckich w obszarze HR średnia oferowana w ofertach pensja wzrosła z 4 tys. brutto miesięcznie w pierwszym półroczu 2021 roku do około 4,6 tys. zł brutto w drugim. Z kolei średnie wskazywane przez pracodawców w ofertach wynagrodzenia dla stanowisk menedżerskich w obszarze HR w badanym okresie to 9 338 zł (wzrost o około 900 zł z pierwszego półrocza).

Wykres 5. Średnie wynagrodzenie brutto na poszczególnych poziomach stanowisk dla zawodów HR na tle średniego wynagrodzenia w Polsce

(obliczenia na bazie średniej arytmetycznej dla środków przedziałów wskazywanych przez pracodawców w losowej próbie 200 ogłoszeń o pracę na Pracuj.pl i Olx.pl opublikowanych w I i II półroczu 2021 roku)



*Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2021 roku według danych GUS

Czego wymagają pracodawcy?

W drugiej połowie 2021 roku przeciętna oferta pracy dla pracownika obszaru HR zawierała 5,7 wymagań. To nieco więcej niż średnio we wszystkich ofertach pracy. Najczęściej wymaga się doświadczenia i znajomości języków.

Pracodawcy w ofertach pracy od kandydatów do działu HR oczekują statystycznie spełnienia 5,7 warunków, o 0,4 wymagania więcej niż w ofertach pracy ogółem. W drugiej połowie 2021 roku asystentom stawiano średnio 5 wymagań (spadek z 5,4 w pierwszej połowie roku), specjalistom 5,7 (spadek z 6,1) a dyrektorom i menedżerom – 6,4 (wzrost z 5,9). Pracodawcy oczekują głównie doświadczenia – nawet na poziomie asystenckim wymaga tego aż 43 proc. pracodawców. Drugim najważniejszym wymaganiem jest znajomość języka obcego – głównie od menedżerów (77 proc.), ale także od asystentów (75 [proc.]).

Wykres 6. Liczba wymagań przypadająca na jedną ofertę pracy w I i II półroczu 2021 roku

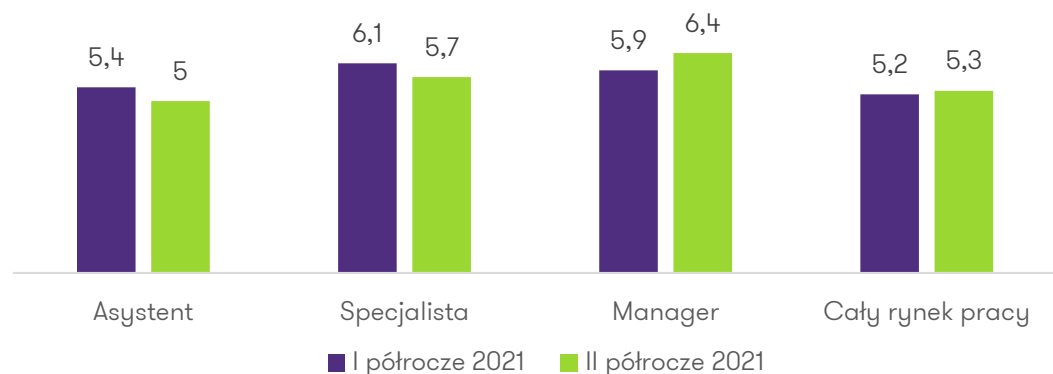


Tabela 1. Odsetek ofert pracy zawierających poszczególne wymagania w II półroczu 2021 roku

Wymaganie w ofercie	Asystent	Specjalista	Manager
Znajomość języka	75%	57%	77%
Doświadczenie	43%	90%	96%
Dyspozycyjność	43%	29%	35%
Wykształcenie	21%	32%	50%
Specjalistyczne kursy	14%	49%	38%

Co oferują pracodawcy?

W średniej ofercie dla pracowników obszaru HR pracodawcy zawierają 6,7 zachęty. Najczęściej kuszą szkoleniami, opieką medyczną i kartą sportową.

Wśród ofert dla kandydatów z obszaru HR najmocniej kuszeni benefitami są pracownicy na poziomie specjalistów oraz menedżerów. W drugiej połowie 2021 roku jedna oferta pracy dla tych kandydatów zawierała średnio aż 6,8 zachęt. To w przypadku specjalistów wzrost o 0,2 zachęt z pierwszego półrocza, a w przypadku menedżerów – o 0,7. Specjalistom i menadżerom z obszaru HR oferuje się również o 0,2 więcej niż wynosi średnia dla całego rynku pracy oraz o całą jedną zachętę więcej niż asystentom HR.

Zdecydowanie najczęściej pojawiające się w ofertach zachęty to szkolenia (średnio 84 proc.) oraz pakiet medyczny (53 proc.) i pakiet sportowy (56 proc.). W dodatku na poziomie menedżera ponad 60 proc. pracodawców obcuje kandydatom również wysokie wynagrodzenie i elastyczny czas pracy.

Wykres 7. Liczba zachęt przypadająca na jedną ofertę pracy w I i II półroczu 2021 roku



Tabela 2. Odsetek ofert pracy zawierających poszczególne zachęty w II półroczu 2021 roku

Zachęty w ofercie	Asystent	Specjalista	Manager
Szkolenia	86	79	88
Umowa o pracę	68	93	96
Pakiet medyczny	39	55	65
Pakiet sportowy	36	51	62
Wysokie wynagrodzenie	25	54	65
Elastyczny czas pracy	36	41	62
Praca z domu	32	28	23
Kursy językowe	11	28	23
Darmowe owoce	7	17	27
Chill zone	4	7	12
Samochód służbowy	0	3	15

NASZYM ZDANIEM

Pracownicy działów HR to cisi bohaterowie pandemii. Specjaliści prawa pracy oraz kadr i płac odegrali ogromnie ważną rolę w przeprowadzaniu firm przez załamanie gospodarcze, jakim były pierwsze miesiące pandemii, wykorzystując dla swoich firm możliwości wynikające z przepisów prawnych i Tarcz Finansowych. Specjaliści „miękkiego HR” z kolei mieli duży udział w ratowaniu przed rozpadem kulturowym i organizacyjnym swoich firm, podtrzymywaniem pracowników na duchu w okresie ogromnej niepewności i organizowaniem sprawnej i efektywnej pracy w modelu home office.

Jak pokazują prezentowane przez nas dane, rynek pracy wynagradza HR-owcom ten ogromny trud. Pracodawcy docenili wkład tych pracowników w działalność ich firm i oferują im coraz więcej coraz lepszych miejsc pracy.



Monika Smulewicz

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton

Zapraszamy do kontaktu



Maciej Michalewski

CEO

Element. Recruitment Automation Software

T +48 504 082 232

E mm@elementapp.ai

www.elementapp.ai



Monika Smulewicz

Partner, outsourcing kadr i płac

Grant Thornton

T +48 603 446 692

E Monika.Smulewicz@pl.gt.com

www.grantthornton.pl

Kontakt dla mediów:

Jacek Kowalczyk

Dyrektor Marketingu i PR

Grant Thornton

T +48 505 024 168

E Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com

O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 140 krajach i zatrudniająca ponad 56 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 29 lat. Zespół 800 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.

Element to system rekrutacyjny, który wykorzystując najnowocześniejsze technologie oszczędza czas i pieniądze niezbędne do pozyskiwania odpowiednich kandydatów i prowadzenia procesów rekrutacyjnych. Łącząc wieloletnie doświadczenie w branży rekrutacyjnej i najbardziej zaawansowane rozwiązania, w tym sztuczną inteligencję, Element dostarcza wygodne i efektywne narzędzia ułatwiające codzienną pracę rekruterów.