

HR-owiec na rynku pracy

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

EDYCJA V: Sierpień 2023

Partner technologiczny:  **ELEMENT**



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 zawłości 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 czwartą 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 pracodawcy od kandydatów do pracy na stanowiskach HR. Pokażemy też, jak wyniki te zmieniały się w trakcie ostatnich lat.

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 przeprowadzoną na losowej próbie 200 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

A background image showing two women in an office environment. On the left, a woman with curly brown hair is seen in profile, looking towards the right. On the right, a woman with long dark hair and glasses is looking towards the left. They appear to be in a professional discussion. The background includes office shelves and a plant.

42 772

Tyle ogłoszeń dla HR-owców ukazało się w Polsce w I półroczu 2023 roku.

To o 39 569 (-48 proc.) ofert mniej niż w I półroczu 2022 roku.

Rozdział 1:

Liczba ofert pracy

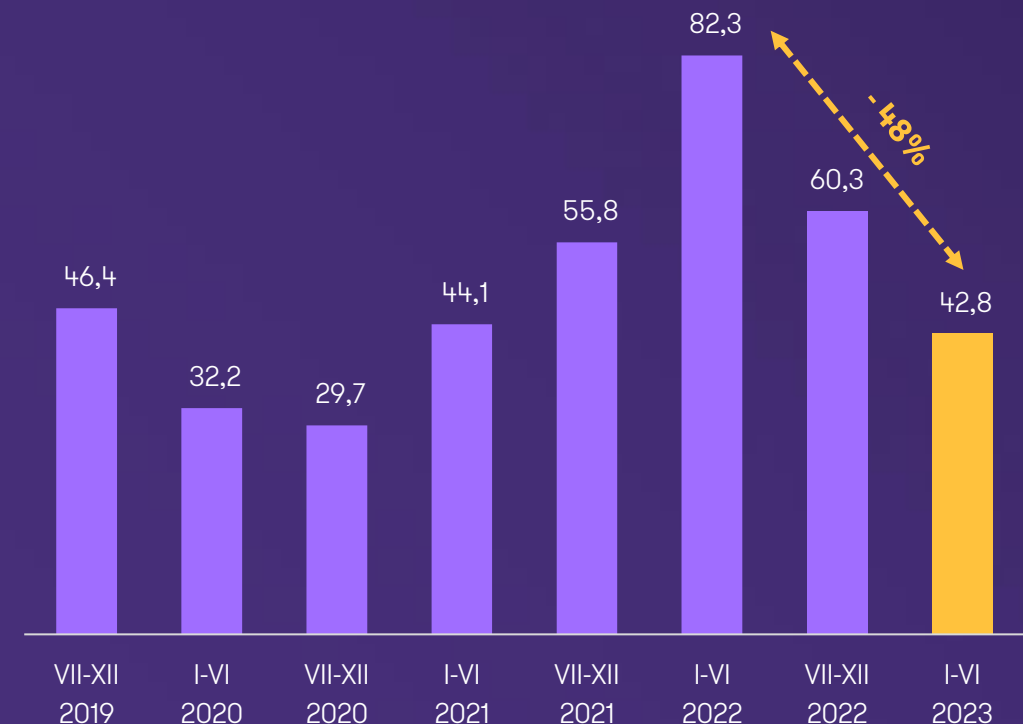
Duży spadek liczby ofert dla HR-owców

W I połowie 2023 roku na portalach rekrutacyjnych pojawiło się 42,8 tys. ofert pracy w obszarze HR. To niemal o połowę mniej niż w I półroczu 2022 roku.

W 2022 roku obserwowaliśmy na rynku pracy rekordowe zapotrzebowanie na pracowników z obszaru HR – w samym pierwszym półroczu na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pojawiło się aż 82,3 tys. ogłoszeń w tym obszarze. To jednak już historia, od tego czasu popyt na HR-owców znacznie zmalał. Jak wynika z danych zebranych przez firmę Element dla Grant Thornton, w pierwszym półroczu 2023 roku opublikowano 42,8 tys. ofert w branży HR. To spadek aż o 48 proc. względem analogicznego okresu 2022 roku.

Warto jednak zauważyć, że ofert dla HR-owców nadal jest relatywnie dużo. W I półroczu 2023 roku zanotowaliśmy podobną liczbę ogłoszeń co w analogicznym okresie 2021 roku i w drugim półroczu 2019, czyli przed pandemią. Aktualny spadek może być zatem powrotem do normalnego poziomu, notowanego przed wyjątkowym wzrostem w 2022 roku.

Wykres 1. Liczba ofert pracy w obszarze HR, które ukazały się na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce (w tys.)

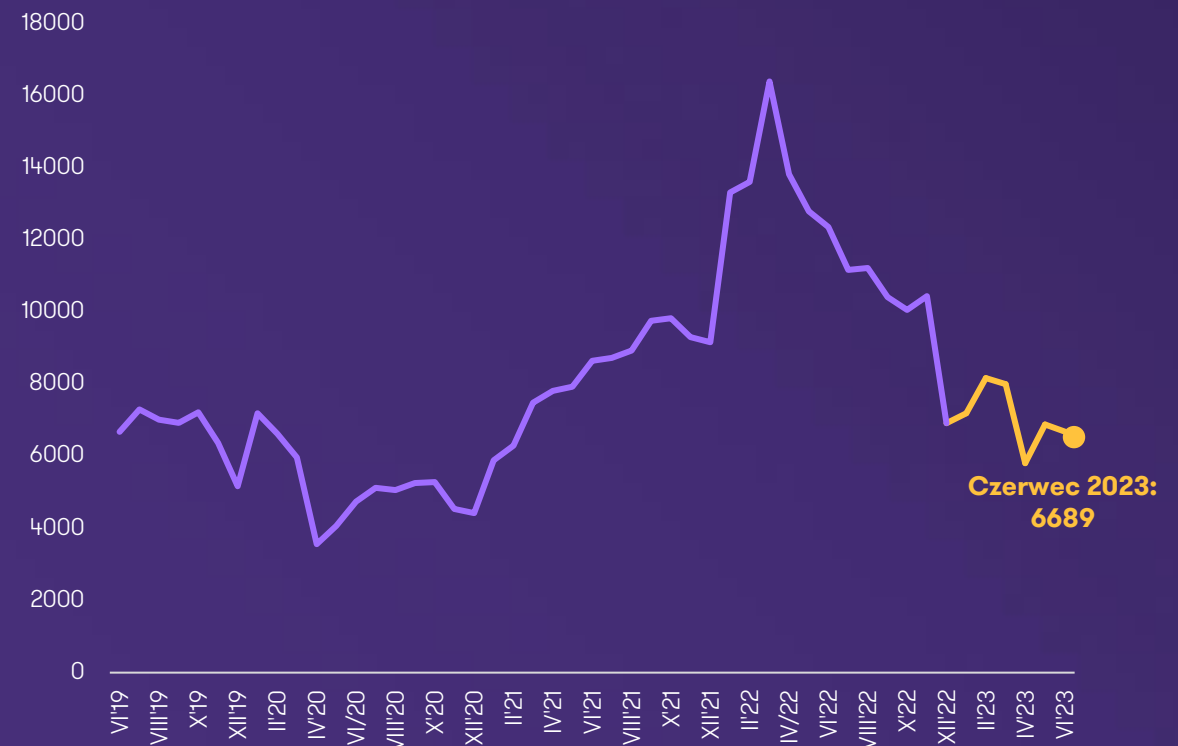


Koniec roku z ogromnym spadkiem

Po rekordowej liczbie ofert dla HR-owców w marcu 2022 roku (16,4 tys.) trend wzrostowy został przełamany. Od kwietnia do grudnia liczba ofert pracy spadła o ponad połowę.

Rozbijając dane na poszczególne miesiące widać wyraźnie, że punktem zwrotnym była wiosna 2022 roku. Do marca liczba ofert rosła niemal nieprzerwanie, aż osiągnęła poziom ponad 16 tys. nowych ofert miesięcznie. Od kwietnia rozpoczął się jednak silny rajd w dół. W grudniu 2022 roku liczba ofert pracy dla HR-owców wyniosła już tylko 6,9 tys. – to o 58 proc. mniej niż w szczytowym marcu i o 24 proc. mniej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego. To także najmniej od lutego 2021 roku. Wszystko wskazuje na to, że przełamanie trendu to skutek wybuchu wojny w Ukrainie. Choć wybuchła ona na koniec lutego 2022 roku, to pracodawcy w marcu jeszcze „siłą rozpędu” realizowali zaplanowane wcześniej rekrutacje, a dopiero od kwietnia zaczęli ograniczać liczbę ogłoszeń o pracę.

Wykres 2. Liczba ofert pracy w obszarze HR, które ukazały się na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce



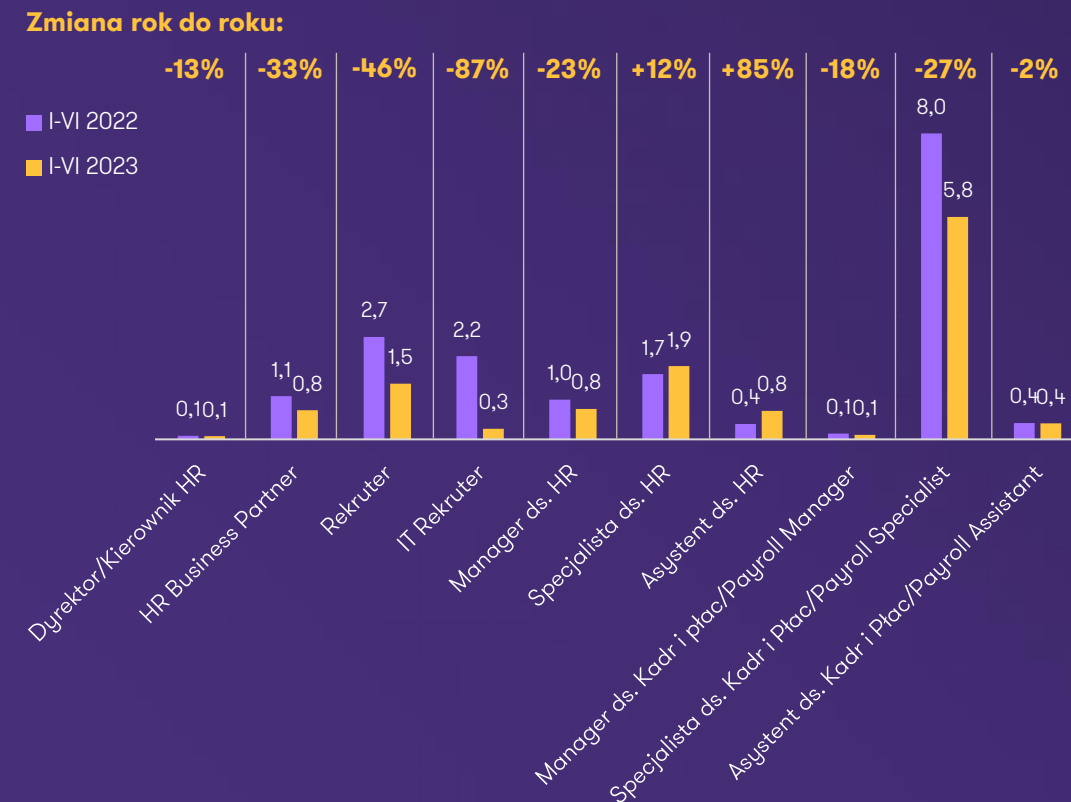
Najbardziej pożądani specjaliści ds. kadr i płac

Najczęściej poszukiwanymi pracownikami z obszaru HR w I połowie 2023 roku byli specjaliści ds. kadr i płac (5,8 tys. ofert). Dużym zainteresowaniem cieszyli się również specjaliści ds. HR (1,9 tys.).

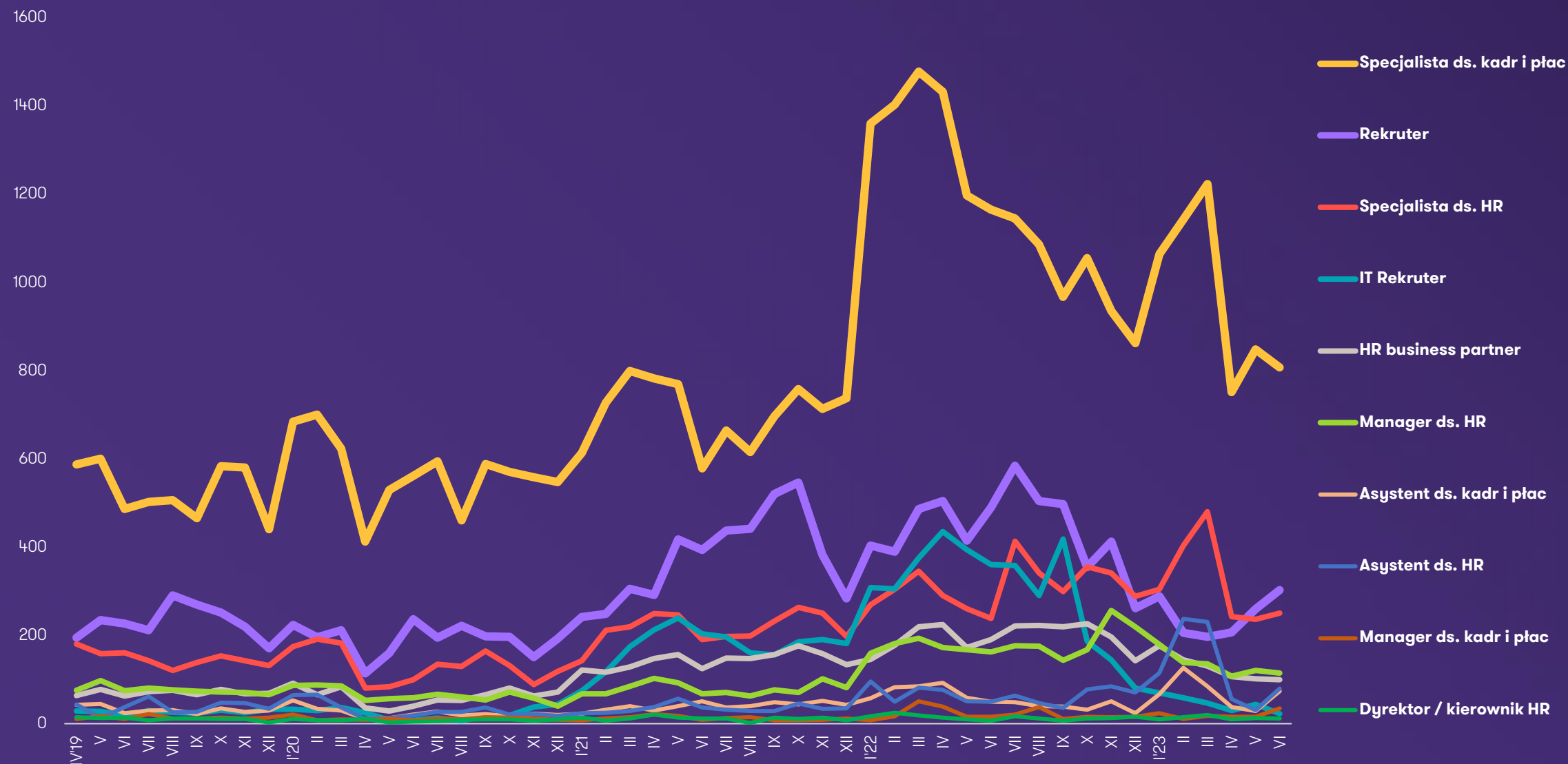
Podobnie jak w poprzednich latach, wśród stanowisk szeroko rozumianego obszaru kadr w I połowie 2023 roku zdecydowanie przebijał się tzw. twardy HR. Na portalach rekrutacyjnych pojawiło się 5,8 tys. ogłoszeń na stanowisko „specjalista ds. kadr i płac”. Jednak w porównaniu z analogicznym okresem 2022 roku oznacza to spadek o 27 proc.

Na duże zainteresowanie mogli liczyć również specjaliści ds. HR (bez wskazania specjalizacji) – poszukiwano ich aż 1,9 tys. To z kolei wzrost o 12 proc. rok do roku. Największy wzrost popytu względem zeszłego roku zanotowaliśmy wśród asystentów ds. HR (o 85 proc. r/r), a największy spadek - wśród IT rekruterów (spadek o 87 proc. r/r).

Wykres 3. Liczba ofert pracy na poszczególne stanowiska opublikowane w I połowie 2022 roku oraz zmiana w stosunku do I połowy 2023 roku



Wykres 4. Liczba ofert pracy na poszczególne stanowiska pracy opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych



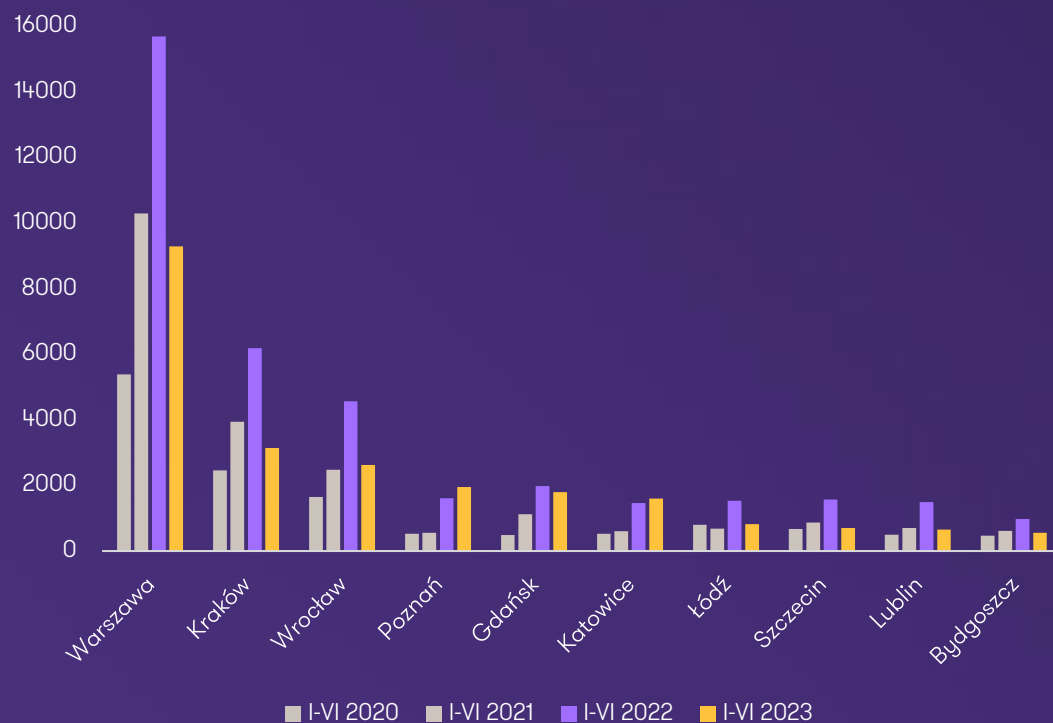
Największy popyt na HR-owców w Warszawie

Od początku naszego badania najczęściej stanowisk w obszarze HR oferuje stolica. W I połowie 2023 roku pojawiło się tu ponad 9 tys. nowych ofert – to o 6 tys. więcej niż w Krakowie i Wrocławiu.

Zapotrzebowanie na specjalistów z obszarów kadrowych jest silnie zróżnicowane regionalnie. Największy popyt na takich pracowników stale widoczny jest w Warszawie. W pierwszej połowie 2023 roku w stolicy pojawiło się aż 9,3 tys. ofert pracy, czyli trzykrotnie więcej niż w Krakowie (gdzie zanotowano 3,1 tys. ofert) i Wrocławiu (2,6 tys.). Wysoki popyt na pracowników HR w stolicy może wynikać głównie z tego, że wiele największych firm ma swoje centrałe zlokalizowane w Warszawie, a to zwłaszcza one mają najbardziej rozbudowane działy HR.

W pozostałych badanych dużych miastach Polski, w okresie styczeń – czerwiec 2023 roku, rekrutacji było znacznie mniej i ich liczba nie przekroczyła 2 tys. Najmniej ofert – zaledwie 0,5 tys. – było w Bydgoszczy (spadek o 0,4 tys. r/r).

Wykres 5. Liczba ofert pracy publikowana w okresie I-VI w poszczególnych latach w dużych miastach Polski



Naszym zdaniem

Spokój po burzy

Ostatnie lata kilkakrotnie wstrząsnęły rynkiem pracy w Polsce, a jeszcze bardziej widoczne było to z perspektywy popytu na HR-owców. Najpierw wybuchła pandemia i liczba ofert w tym zawodzie gwałtownie spadła, po czym szybko zaczęła się odbijać i na fali odradzającej się gospodarki i zamieszania z Polskim Łądem popyt na HR-owców wręcz wystrzelił. Niestety, ta dobra passa nie trwała długo, ponieważ wybuchła wojna w Ukrainie, a pracodawcom skokowo wzrosły koszty funkcjonowania (energii, finansowania, transportu itp.). Pracodawcy coraz wyraźniej zaczęli dostrzegać kryzys, a w takich warunkach rzadko kiedy myśleli o dalszym rozbudowywaniu działów HR. Z tej perspektywy spadek liczby ofert pracy do poziomu około 40 tys. w I półroczu, a więc w okolice kilkuletniej średniej, wydaje się więc jedynie stabilizowaniem się sytuacji, a nie wyraźnym pogorszeniem się pozycji HR-owców na rynku pracy.

Maciej Michalewski

CEO

Element. System Rekrutacyjny



Rozdział 2: **Zawartość ofert pracy**

Wynagrodzenia nieznacznie w górę

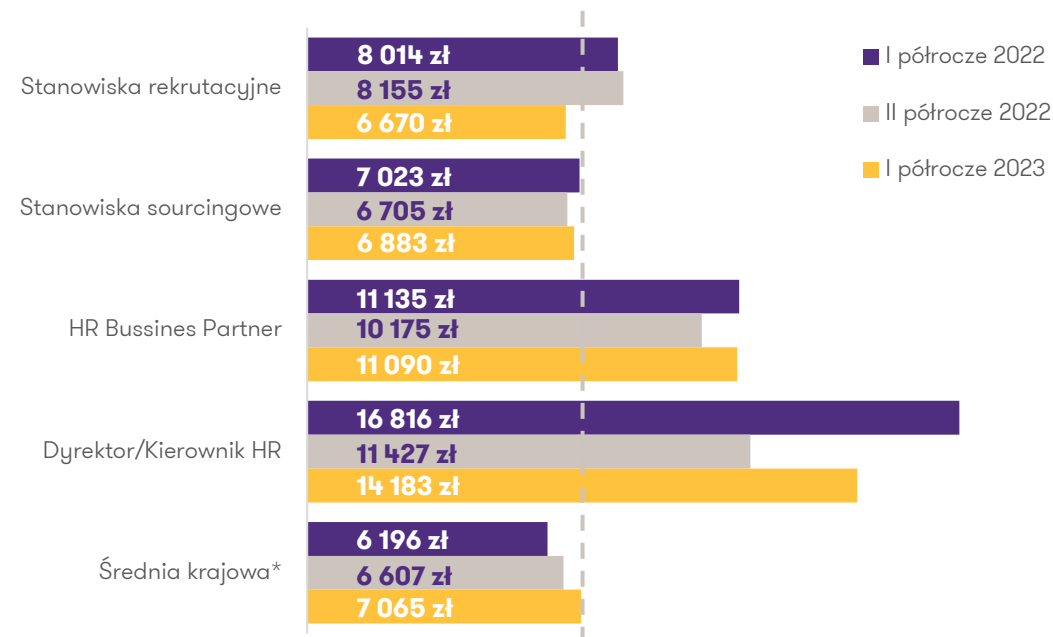
W I połowie 2023 roku w większości stanowisk HR średnia płaca lekko wzrosła względem poprzedniego półrocza. Jedyną obniżkę średniej pensji notujemy u rekruterów.

Według widełek podawanych przez pracodawców w ofertach pracy na 50 największych portalach, w pierwszej połowie 2023 roku średnia miesięczna płaca pracownika działu HR na stanowisku rekrutacyjnym wynosiła 6 670 zł brutto – to o 1 485 tys. mniej niż w drugiej połowie 2022 roku. Tym samym średnie wynagrodzenia rekruterów spadły poniżej średniej na stanowiskach sourcingowych, w których płaca w I połowie br. wynosiła 6 883 zł brutto. Warto zauważyć, że obie średnie pensje stoją aktualnie lekko poniżej poziomu średniej krajowej za ostatnie półrocze.

Z kolei średnie wynagrodzenie oferowane przy stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych wzrosło względem poprzedniego półrocza aż o 2 756 tys. zł, do 16 816 zł brutto. Nieco mniejszy wzrost zanotowaliśmy również wśród stanowisk HR Bussines Partner, u których średnia pensja to 11 090 zł, po wzroście o 915 zł.

Wykres 6. 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 wśród realnych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach w badanych okresach I i II połowy 2022 roku oraz I półrocze 2023 roku)



*Średnie wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej poszczególnych kwartałach 2022 i 2023 roku według danych GUS

Czego wymagają pracodawcy?

Przeciętna oferta pracy dla specjalisty z obszaru HR w I połowie 2023 roku zawierała średnio 6,1 wymagań. To o 0,7 więcej niż średnia w ofertach z całego rynku pracy. Pracodawcy wymagają głównie doświadczenia i wykształcenia.

Oczekiwania pracodawców od kandydatów do pracy w HR są bardzo wysokie. Do oferty pracy na stanowisko specjalistyczne wpisują obecnie około 6,1 warunków, a na stanowiska asystenckie – 5,4 wymagań. Z kolei wobec dyrektorów i menedżerów pracodawcy wymagają spełnienia średnio aż 6,9 warunków. Od kandydatów do działu HR najczęściej oczekuje się doświadczenia (na poziomie asystenckim 67 proc., a na wyższych stanowiskach ponad 95 proc.) oraz wykształcenia (37 proc. dla asystenta, 48 proc. dla specjalisty oraz 59 proc. dla managera/dyrektora). Ważnym czynnikiem jest również znajomość języka obcego oraz ukończenie specjalistycznych kursów.

Wykres 7. Liczba wymagań przypadająca na jedną ofertę pracy w poszczególnych półroczach w latach 2021-2023

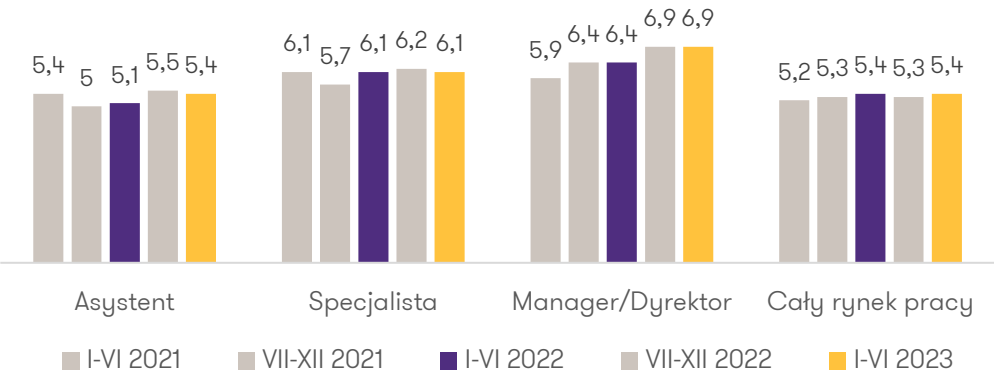


Tabela 1. Odsetek ofert pracy zawierających poszczególne wymagania w I półroczu 2023 roku (w %)

Wymaganie w ofercie	Asystent	Specjalista	Manager/Dyrektor
Doświadczenie	67	95	98
Wykształcenie	37	48	59
Znajomość języka	55	47	78
Dyspozycyjność	22	15	28
Specjalistyczne kursy	37	61	44

Co oferują pracodawcy?

Na jedną ofertę pracy dla pracowników HR w I połowie 2023 roku przypadało średnio 6,9 zachęt – o 0,3 więcej niż średnia dla całego rynku. Pracodawcy stale kuszą szkoleniami oraz pakietami medycznymi i sportowymi.

Wśród ofert dla kandydatów z obszaru HR najmocniej kuszeni benefitami są pracownicy na poziomie menedżerów i dyrektorów. W pierwszej połowie 2023 roku na jedną ofertę pracy dla tych kandydatów przypadało średnio 7,5 zachęt. To wzrost aż o 0,5 w stosunku do pierwszej połowy poprzedniego roku. Z kolei dla kandydatów na poziomie specjalistycznym przypadało średnio 6,7 zachęt (wzrost o 0,3 r/r), a w przypadku asystentów – 6,5 zachęt (wzrost o 0,3 r/r).

W ostatnich miesiącach wśród zachęt w ofertach pracy zdecydowanie najczęściej pojawiały się szkolenia (średnio 89 proc.), pakiet medyczny (76 proc.) i pakiet sportowy (65 proc.). W dodatku na poziomie menedżera 76 proc. pracodawców obiecywało kandydatom wysokie wynagrodzenie.

Wykres 8. Liczba zachęt przypadająca na jedną ofertę pracy w poszczególnych półroczach w latach 2021-2023

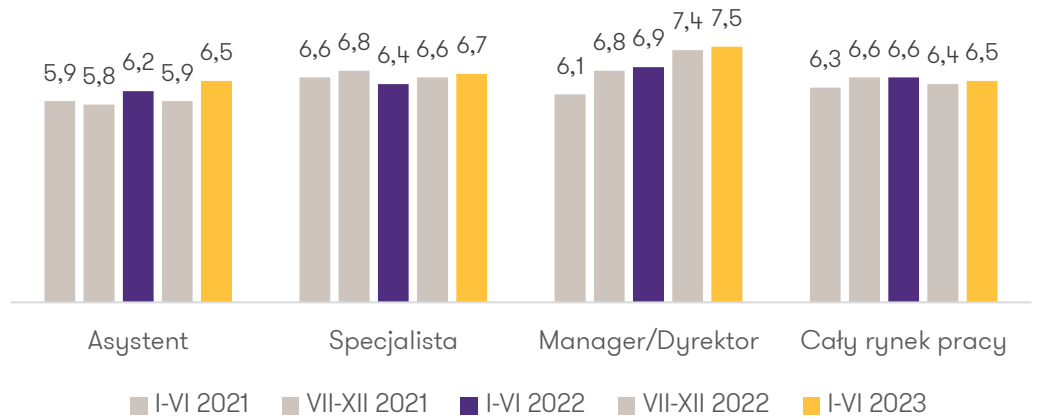


Tabela 2. Odsetek ofert pracy zawierających poszczególne zachęty w I półroczu 2023 roku

Zachęty w ofercie	Asystent	Specjalista	Manager/Dyrektor
Szkolenia	92	87	87
Umowa o pracę	67	95	93
Pakiet medyczny	67	71	89
Pakiet sportowy	61	66	68
Wysokie wynagrodzenie	29	44	76
Elastyczny czas pracy	47	45	52
Kursy językowe	39	27	35
Praca z domu	33	32	28
Darmowe owoce	32	21	37
Chill zone	22	17	32
Samochód służbowy	0	0	17

Naszym zdaniem

O HR-owców warto dbać zawsze

Specjaliści HR byli przez ostatnie lata niezwykle ważnymi pracownikami w firmach. W czasie pandemii i gwałtownego przechodzenia przedsiębiorstw na pracę zdalną musieli dbać o morale w załodze i utrzymanie więzi pracodawcy z pracownikami. Potem w okresie wychodzenia z lockdownów i dynamicznego rozwoju firm musieli rekrutować wyjątkowo wysoką liczbę pracowników i rozwijać ofertę benefitową, a w 2022 roku specjaliści kadr i płac pomagali przedsiębiorcom odnaleźć się w chaosie wywołanym przez Polski Ład. Obecnie sytuacja na pracowniczym froncie nieco się uspokoiła. Patrząc na wyniki naszych badań, np. spadającą liczbę ofert pracy dla HR-owców czy tylko nieznaczny (w porównaniu z inflacją) wzrost płac, można wręcz odnieść wrażenie, że przedsiębiorcy nieco o roli przedstawicieli zawodów HR zapominają i przestają traktować je priorytetowo. W długim okresie może to nie być dobra strategia, ponieważ w każdej firmie najważniejsi są ludzie, więc funkcja HR jest kluczowa.

Magdalena Marcinowska

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton



Zapraszamy do kontaktu

**Magdalena Marcinowska**

Partner, Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton

T +48 607 665 729

E Magdalena.Marcinowska@pl.gt.comwww.grantthornton.pl**Maciej Michalewski**

CEO

Element. System Rekrutacyjny

T +48 504 082 232

E mm@elementapp.aiwww.elementapp.ai**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 62 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 29 lat. Zespół 950 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.