



ManpowerGroup®

Проучване на бизнес тенденциите в резултат на COVID-19 пандемията

ФЕВРУАРИ 2021

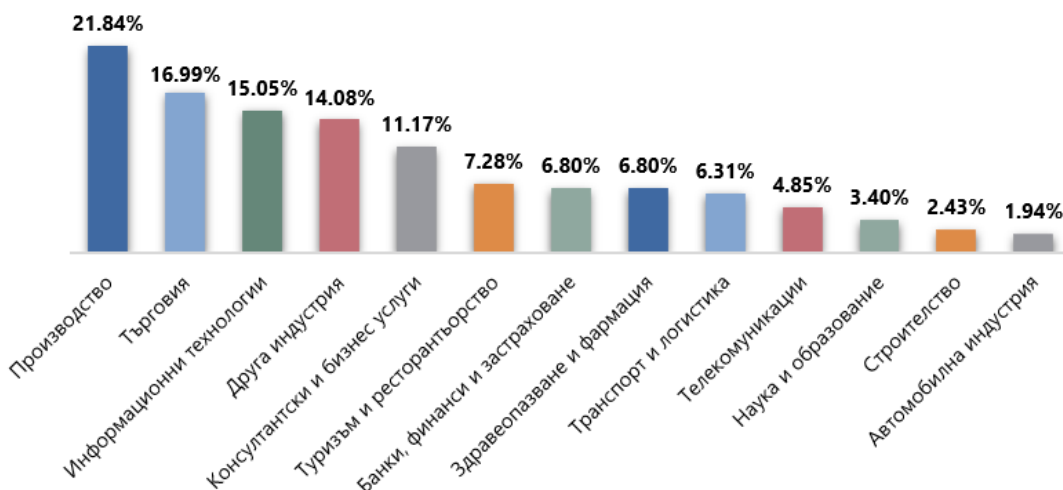
MANPOWERGROUP БЪЛГАРИЯ



ЦЕЛИ И МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОУЧВАНЕТО

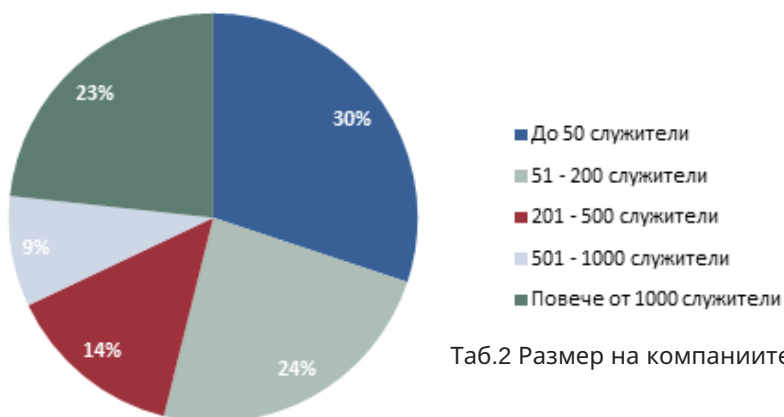
ManpowerGroup се фокусира активно върху определяне на текущото състояние на пазара на труда под въздействието на COVID-19 пандемията. За да разберем ефектите и последиците, които произтичат от необичайната ситуация на пазара на труда, ние систематично подходим към анализирането на информация, която може да допринесе за намирането на ефективни решения.

Целта на настоящото изследване е да бъдат анализирани реакциите на работодателите, свързани с кризисната ситуация от COVID-19, промените в ежедневието на бизнеса и тяхното въздействие върху служителите в различни индустрии. Въз основа на съществуващите констатации ще бъдат изведени препоръки за подобряване на системите за подкрепа, както за посрещане на нуждите на служителите, така и за запазване на успешния бизнес.



Таб.1 Индустрии

Изследването беше проведено под формата на анкета с представителна извадка от 217 служители на различни йерархични нива в компании от всякакви индустрии, размери и региони на страната от края на месец Декември 2020 г. до края на месец Януари 2021 г. Всички анкетирани отговориха на общо 16 въпроса, резултатите от които споделяме и анализираме тук.



Таб.2 Размер на компаниите

Таб. 1 и таб. 2 описват профилите на компаниите, включили се в проучването.

РЕЗУЛТАТИ

Намаляват ли се разходите за труд?

Една от често срещаните стратегии за устойчивост на бизнеса по време на криза е намаляване на фирмените разходи. Поставихме под въпрос общоприетото разбиране, че голям брой работодатели са възприели този подход под формата на намаление на допълнителните придобивки, понижение на възнагражденията или принудителен неплатен отпуск на служителите.

Резултатите от проучването показват, че макар такива мерки да не са изключение, то подобен подход далеч не е бил най-широко разпространеният.

Ключови изводи:



Около две-трети от компаниите в страната не са намалили разходите си за човешки ресурси чрез понижение на възнаграждения, отмяна на допълнителни придобивки или неплатен отпуск на служителите си.



Повече са компаниите, които имат нужда от наемане на допълнителна работна сила, отколкото тези, които са освободили свои работници или служители.

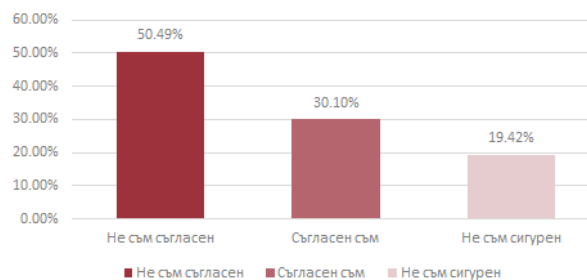


66% от анкетираните биха препоръчали своя работодател като желана компания за работа.

Разглеждайки на първо място допълнителните придобивки, повече от половината анкетирани споделят, че при тях не е имало промяна.

Приблизително една трета са случаите, в които компаниите са отменили някои от съществуващите допълнителни придобивки.

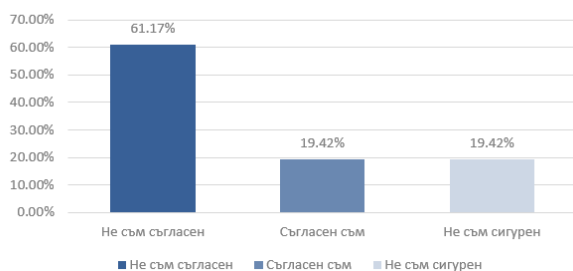
Компанията, в която работя, отмени някои от съществуващите придобивки за служители.



Таб. 3 Допълнителни придобивки за служители

Освен директната асоциация със спестени разходи, следва да се вземе предвид, че подобно развитие може да се дължи на дългия период на работа от възрастни за особено голям брой хора, който системно променя необходимостта от допълнителни придобивки под формата на възстановяване на суми за градски транспорт или ваучери за гориво, осигуряване на кафе и кетъринг в офисите на компаниите и др.

Заплатите са намалени за определен брой или за всички служители в компанията.

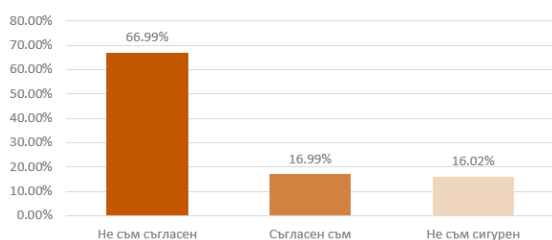


Таб.4 Заплати

Значително по-малък брой са компаниите, които са преминали към следващата стъпка в намаляването на разходите си - понижения на нивата на възнаграждение. Едва малко над 19% от анкетирани споделят, че техните работодатели са прибегнали до подобни мерки, докато при близо 62% не е имало понижение.

В допълнение, наблюденията на ManpowerGroup сочат, че в секторите и за длъжностите, в които се наблюдава недостиг на човешки ресурс, актуалната ситуация не е повлияла на нивата на възнаграждение и те дори продължават да се повишават, макар с по-бавно темпо.

По време на COVID-19 кризата в компанията, в която работя, голям брой служители бяха/са в неплатен отпуск.



Таб.5 Брой служители

Още по-малко са компаниите, в които се е наложило или все още се налага служители да ползват неплатен отпуск.

Едва 17% от анкетирани споделят за подобно развитие, като в най-голямата си част (79%) това са компании от засегнатите бизнес сектори: туризъм и ресторантьорство, търговия, производство.

Съкращават ли се работни места или се отварят нови?

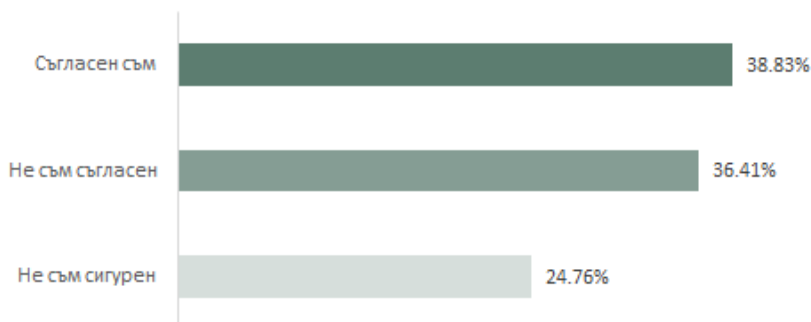
Широко разпространено е и убеждението, че COVID-19 кризата води до застои на работния пазар и до спад в търсенето на нови таланти.

Данните показват, че в действителност при анкетираните малък превес имат компаниите, при които тенденцията е обратна - 39% споделят, че наблюдават необходимост от увеличаване на работна сила на работодателя, като 32% от тях са работещи в сектор Информационни технологии, 18% - в Здравеопазване и фармация и 17% - в Транспорт и логистика.

39%

от анкетираните споделят, че работодателите им имат нужда от допълнителна работна ръка поради увеличение в обема на работа по време на кризата

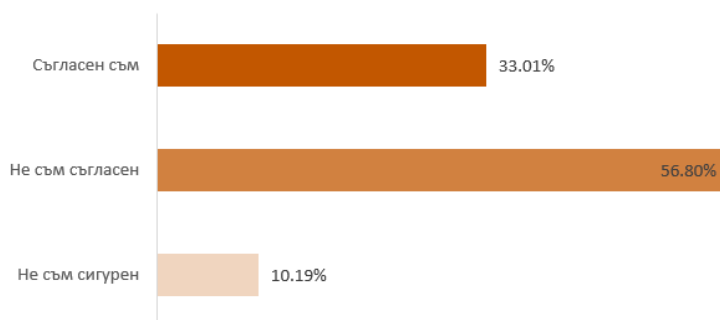
Компанията, в която работя, има нужда да наеме нова работна ръка поради увеличение в обема на работа.



Таб.6 Увеличаване на работната ръка

От друга страна, 33% казват, че поради намален обем на работа се е стигнало до съкращаване на служители.

Поради намаляване обема на работа, се съкращават работници/служители.



Таб. 7 Намаляване на работната ръка

Наблюденията на ManpowerGroup сочат, че голяма част от компаниите, на които се наложи и все още се налага да освобождават свои работници и служители, са внимателни в тези си действия и често се обръщат към HR компании – посредници в процеса на освобождаване, така че да дадат възможност на съкратените за бързо намиране на подходящо ново работно място, понякога и в друга индустрия.

Колко ефективен е бизнеса в справянето с кризата?

Рязката промяна на работното ежедневие и на пазарите постави всички пред множество предизвикателства. В първите месеци на пандемията бизнесът регистрира всестранни предложения как компаниите да окажат подкрепа на своите служители.

Ето кои са системните мерки, предприети от работодатели, от които анкетираните са най-удовлетворени в условията на криза:



79%

Осигуряването на защитно облекло (маски, ръкавици, дезинфектанти)



75%

Възможност за работа от вкъщи



69%

Гъвкавост на работното време заради семейните задължения на служителите



50%

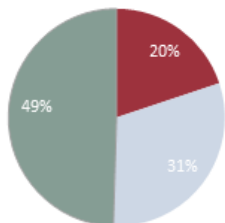
Програмите за консултиране, подкрепа и развитие на служители (коучинг, индивидуални интервюта, обучения, оценки, онлайн консултации)

Най-малко удовлетворени служители има от програмите за финансова подкрепа (напр. поемане на сметки, медицински прегледи, пенсионни фондове), както и от предоставяне на помощ под формата на основни храни – практики, които не всеки бизнес използва.



Таб. 8 Системни метрики от страна на работодателите

Качеството на системата за подкрепа на служители заради Covid-19



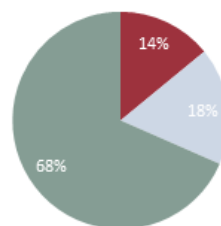
■ Не съм доволен от нея ■ Не мога да преценя ■ Доволен съм

Таб. 9 Качество на системата за подкрепа

В обобщение, близо половината от анкетираните са доволни от предприетите мерки на своите работодатели за подкрепа на служители в COVID-19 кризата, 31% твърдят, че не могат да преценят, а 20% от анкетираните не са доволни от системата за подкрепа от страна на своите работодатели.

Значително по-голяма част, две-трети от анкетираните, са удовлетворени от организацията на работа по време на COVID-19 кризата, а едва 14% изразяват неудовлетворение.

Степен на удовлетвореност от организацията на работа

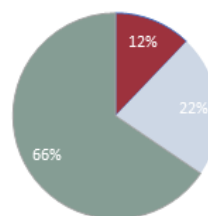


■ Не съм доволен ■ Не мога да преценя ■ Доволен съм

Таб. 10 Организация на работата

В резултат, също две-трети от анкетираните отговарят, че биха препоръчали своя работодател като желана компания за работа дори в условията на криза.

До каква степен бихте препоръчали своя работодател?



■ Не бих го препоръчал ■ Не мога да преценя ■ Бих го препоръчал

Таб. 11 Препоръка работодател

ЗАКЛЮЧЕНИЯ И НАСОКИ

Получената информация следва да бъде основа за подобрение и устойчивост на бизнеса и след края на COVID-19 кризата. Служителите са най-важните посланици на всяка организация, дори в непредвидени ситуации, като тази, в която се намираме. Препоръките на ManpowerGroup България към компаниите в страната са:

1

Постоянно наблюдение, анализиране и заимстване на добри практики от други компании, което дава основа за преразглеждане на бизнес стратегиите и възможност за желаното позициониране като работодател.

2

Активно използване на нетрадиционни решения за организация на ефективен работен процес, като даване на възможност за гъвкаво работно време и изнесено работно място; предоставяне на възможности за временна заетост; аутсорсинг на определени работни процеси към външни партньори и др.

3

Основаване на бизнес стратегиите и финансовите планове на прецизен анализ на пазара на труда, добра оценка на риска и потенциала спрямо стандартните методи за намаляване на разходите.

4

Насочване на усилия към запазване на работодателската марка и инвестиране на ресурси в ефективни програми за подкрепа, съобразени с нуждите на служителите.

След края на COVID-19 кризата очакваните резултати от приложените системни мерки към служителите са:

Оптимизирани разходи

Мотивирани и всеотдайни служители

Конкурентна позиция на компанията на пазара





С добавянето на услугите на Assert International към портфолиото на ManpowerGroup България стартирахме изследвания в реално време на ключови HR метрики като нива на заплащане, допълнителни придобивки, удовлетворение и ангажираност на служителите в комбинация с автоматизирани пазарни проучвания за наличието на кадри в конкретни региони и индустрии.

Изследванията съчетават актуална бизнес информация, официални статистически данни и обратната връзка от кандидати за работа и служители. По този начин, нашите проучвания дават цялостен поглед над пазара на труда в България и позволяват своевременни информирани решения за стратегическото развитие на човешкия капитал.

За повече информация може да се обърнете към нашите експерти:

Мария Стоева
Мениджър продажби и бизнес развитие
maria.stoeva@manpower.bg
+359 879 958 628

Герасим Найденов
Старши консултант
gerasim.naydenov@manpower.bg
+359 879 958 620

www.manpower.bg