

10.08.2017

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

tel. 509 509 536

media@sedlak.pl

SEKTOR FINANSOWY – SZCZEGÓLNY OBSZAR DO MIERZENIA WSKAŹNIKÓW HR

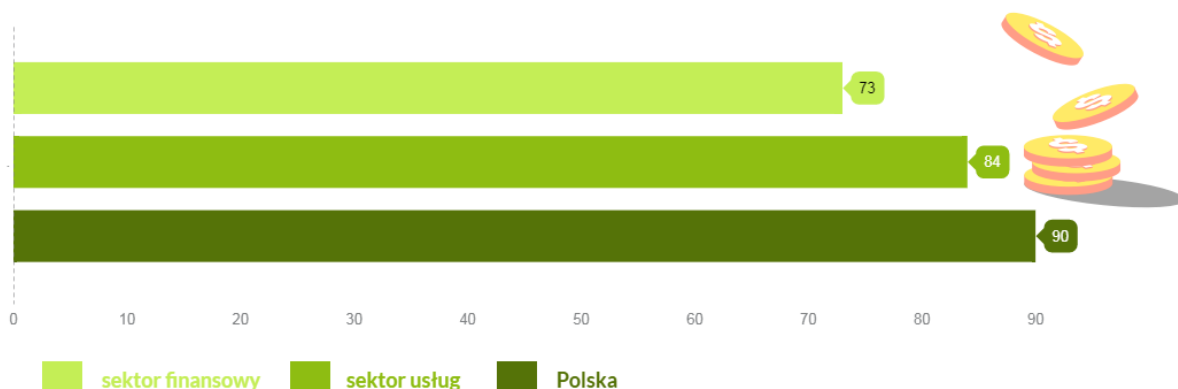
Badanie wskaźnikiHR 2015 r. pokazało, że dla instytucji finansowych zmiany zachodzące na rynku pracy były szczególnie dotkliwe.

Jak trudno było pozyskać pracownika?

Problemy tego sektora widoczne były zarówno na etapie poszukiwania pracownika jak i jego późniejszego zatrzymania w pracy. Firmy z tego sektora miały większy problem z obsadzeniem wszystkich wolnych stanowisk oraz stabilnością kadry. Jak pokazało nasze badanie instytucjom finansowym nie udawało się zapłacić co czwartego wolnego stanowiska. Wskaźnik skuteczności rekrutacji w sektorze finansowym wynosił 75,8%, podczas gdy w sektorze usług 92,9%, a w Polsce 96,2%. Ponadto, nawet jeżeli już proces rekrutacji zakończył się pomyślnie, to w sektorze finansowym rzadziej niż w innych branżach umowy były przedłużane po okresie próbnym.

Trend ten wynika z samej specyfiki branży, która wymaga od pracowników określonych umiejętności i predyspozycji, a pierwsze miesiące pracy są wystarczającym okresem do weryfikacji ich posiadania przez nowozatrudnionych. Sytuacja ta ma też wpływ na utrzymywanie się wysokiego poziomu wskaźnika rotacji, który w 2015 r. był o ponad 6 p.p. wyższy niż dla ogółu firm uczestniczących w badaniu.

Liczba umów przedłużonych po okresie próbnym (%)



Absencja, efektywność pracy, inwestycje w kapitał – z jakimi problemami musiał zmierzyć się sektor finansowy?

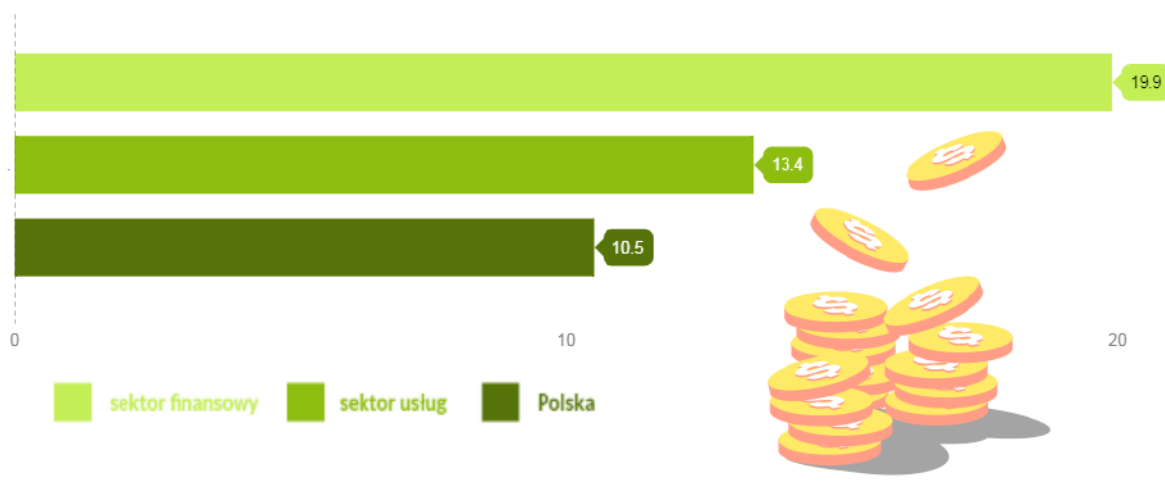
Wysoka fluktuacja kadr to nie jedyny problem z jakim musi zmagać się sektor finansowy. Jak pokazały ubiegłoroczne badania instytucje finansowe charakteryzują się wyższym niż inne przedsiębiorstwa usługowe wskaźnikiem absencji ogólnej. W sektorze finansowym wartość tego wskaźnika wynosiła 50,9 dni zaś w usługach 45,8 a w Polsce 43,4 dni. Jest to o tyle niepokojące, że nieobecność w pracy w przypadku tego sektora rzadziej, niż w innych przedsiębiorstwach, była wynikiem choroby pracownika.

Wskaźniki efektywności pracy również potwierdzają specyfikę sektora finansowego. Z jednej strony ponosi on wyższe niż w innych sektorach nakłady na wynagrodzenia i benefity, z drugiej wymaga bardziej rozbudowanej struktury kadry kierowniczej. Wyższe koszty pracy znajdują potem odzwierciedlenie w wysokich wskaźnikach rentowności. W ubiegłym roku wskaźnik rentowności łącznych nakładów na wynagrodzenia był dwukrotnie wyższy niż dla ogółu firm uczestniczących w badaniu, a wskaźnik rentowności pracowników etatowych aż trzykrotnie.

Wysoka efektywność personelu jest powiązana ze znacznie szerzej zakrojonymi niż w przypadku innych sektorów inwestycjami w kapitał ludzki. Budżet szkoleń stanowi ważną składową kosztów operacyjnych każdej instytucji finansowej, co bezpośrednio znajduje przełożenie w wykorzystaniu budżetu szkoleń na pracownika czy ilości godzin szkoleniowych. Wartość pierwszego z tych wskaźników dla sektora finansowego była wyższa o 102% niż dla ogółu badanych oraz o 35% niż w sektorze usług. W przypadku ilości godzin szkoleniowych różnice te wynosiły odpowiednio 9,4

oraz 6,5 godzin. Jednocześnie jednak, wskaźnik wykorzystania budżetu szkoleń na przeszkolonego pracownika był niższy o 18% w stosunku do danych ogólnopolskich i o 13% w odniesieniu do sektora usług. Wynika to prawdopodobnie ze specyfiki szkoleń i stosunkowo większej liczby pracowników objętych szkoleniami.

Wskaźnik ilości szkoleń (w godzinach)



Co należy zrobić by przezwyciężyć te problemy?

Badanie wskaźnikiHR za 2015 r. dla sektora finansowego potwierdziło, że instytucje finansowe rządzą się swoimi prawami. Korzystanie z danych czy to ogólnopolskich czy ograniczonych do sektora usług traci tym samym rację bytu. Sektor ten wymaga własnych pogłębionych analiz, które pozwolą rzucić właściwe światło na problemy z jakimi muszą zmagać się HR-owcy. Pierwszym krokiem, jaki instytucje finansowe powinny zrobić w tym kierunku jest porównanie się z podobnymi firmami. Idealną ku temu okazją jest nowa edycja badania wskaźnikiHR dla sektora finansowego, którą firma Sedlak & Sedlak przeprowadza w tym roku. Wszystkich zainteresowanych udziałem w badaniu zapraszamy do kontaktu.

Joanna Dziok
Sedlak & Sedlak

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.