



CZYM MAŁE FIRMY KUSZĄ PRACOWNIKÓW W 2024 ROKU?



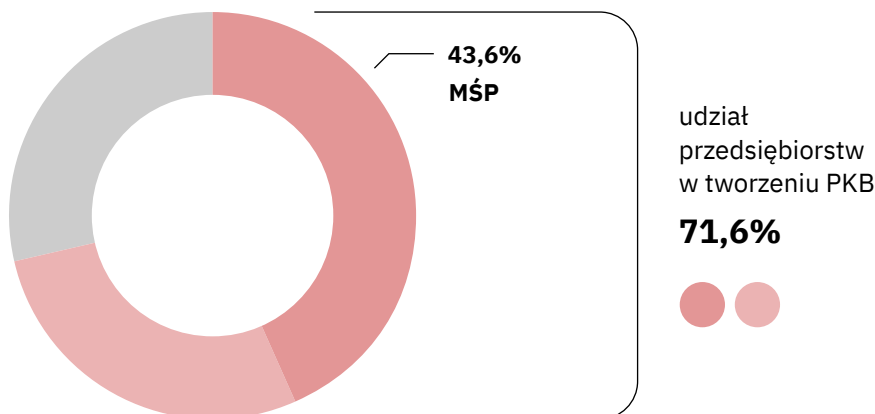
Małe firmy mają często duże przewagi nad korporacjami. Nierzadko panuje tu lepsza atmosfera pracy, nie jest się anonimowym i można mieć realny wpływ na działanie biznesu. Mniejsze podmioty coraz częściej sięgają też po benefity, które do tej pory były zarezerwowane dla największych graczy. Czym firmy z sektora MŚP kuszą pracowników?

CIEKAWA STRUKTURA SEKTORA MŚP W POLSCE

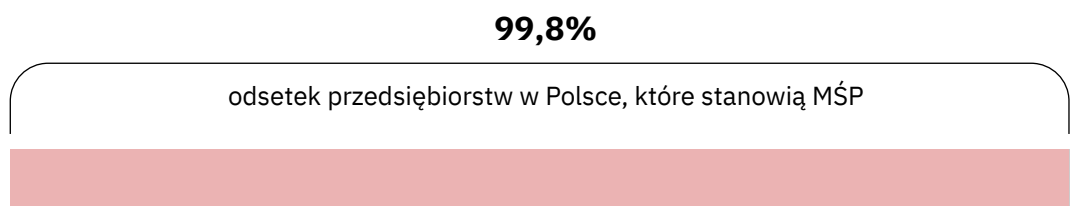
Mikroprzedsiębiorstwo, małe lub średnie przedsiębiorstwo (MŚP) to według definicji podmiot, który zatrudnia mniej niż 250 pracowników i którego obrót roczny nie przekracza 50 mln euro lub całkowity bilans roczny nie przekracza 43 mln euro. Co ważne, wymienione kryteria dotyczą wszystkich państw unijnych, więc można tu łatwo prowadzić porównania i statystyki. **W Polsce sektor MŚP jest bardzo rozległy, a stale rosnącą liczbę przedsiębiorstw szacuje się na 2,36 mln.¹**

Co ciekawe, według danych z 2020 roku ogólny udział przedsiębiorstw w tworzeniu PKB wynosi aż 71,6%, zaś MŚP odpowiadają za 43,6%. Największy wkład mają tu mikroprzedsiębiorstwa (29,5%), duże przedsiębiorstwa (28%), małe przedsiębiorstwa (9,1%), a także średnie przedsiębiorstwa (5%). W przedsiębiorstwach zaliczanych do sektora MŚP pracuje aż 6,94 mln osób. W mikroprzedsiębiorstwach to ponad 4,3 mln, w małych firmach 1 mln, a w średnich blisko 1,6 mln osób. Pomimo niewielkiej liczebności sektora dużych przedsiębiorstw pracuje tam 3,3 mln osób.

Według danych GUS przeciętne zatrudnienie w całym sektorze przedsiębiorstw w 2021 r. wynosiło ponad 7 mln osób.



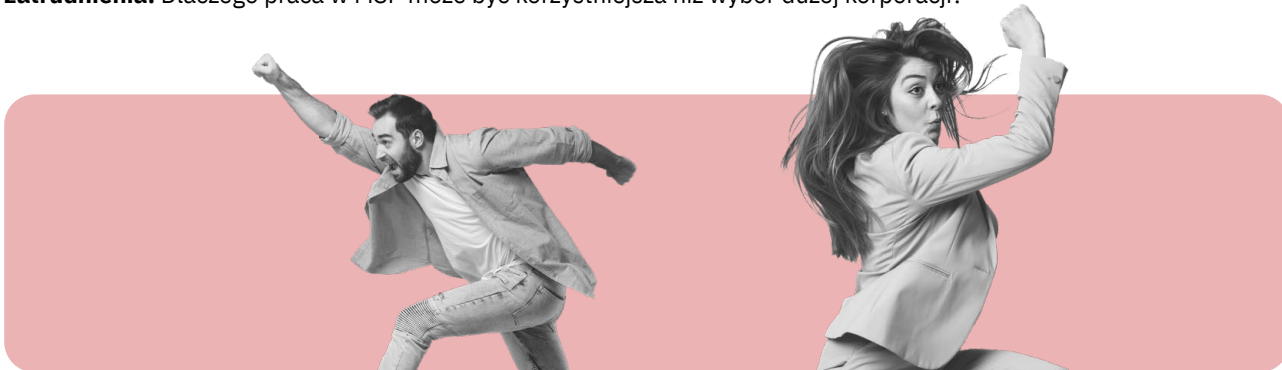
Warto podkreślić, że sektor MŚP stanowi większość przedsiębiorstw w Polsce – aż 99,8%. Najliczniejsze w tej grupie są oczywiście mikroprzedsiębiorstwa, których jest aż 97,2% – to łącznie 2,3 mln podmiotów.



¹ https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS_2023_scalony_ost_popr.pdf

PLUSY PRACY W MAŁYM BIZNESIE

Przytoczone liczby pokazują, z jak dużą skalą mikro, małych i średnich przedsiębiorstw mamy tak naprawdę do czynienia. **MŚP generują liczne miejsca pracy i przez to są często jednym z pierwszych wyborów, gdy szukamy nowego zatrudnienia.** Dlaczego praca w MŚP może być korzystniejsza niż wybór dużej korporacji?



Mniejsza firma to przede wszystkim większa elastyczność. Podmiot szybciej niż duża korporacja dostosowuje się do panujących zasad i łatwiej przechodzi przez zmiany rynkowe. Pracując w takim biznesie, możemy też mieć realny wpływ na jego funkcjonowanie. Co więcej, kontakt z przełożonymi jest znacznie ułatwiony, a zarządzanie przez cele jest tutaj stale używaną strategią. Co to oznacza w praktyce? Pracownicy mają wpływ na działanie firmy, co przekłada się na ich większą satysfakcję i zaangażowanie w pracę².

BENEFITY MŚP

Osobny dział HR, czyli human resources, który zajmuje się zasobami ludzkimi, nie występuje w wielu małych firmach. Niemniej kadra zarządzająca doskonale zdaje sobie sprawę z tego, jak ważne są odpowiednie działania w zakresie rekrutacji, onboardingu czy szkolenia pracowników, a także budowy kultury danej organizacji. Jak więc mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa kuszą swoich potencjalnych pracowników oraz tych, którzy są już zatrudnieni?



Dotychczas to duzi gracze rynkowi wyznaczali trendy w tworzeniu przyjaznych środowisk pracy. Dziś wiele firm z sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw nie ustępuje im kroku. Mniejsze podmioty doskonale rozwijają swoją ofertę HR i zachęcają pracowników coraz to ciekawszymi benefitami.



Na przykład dzięki programom sportowym. **Karty sportowe mają za zadanie kompleksowo wspierać pracowników w dbaniu o ich zdrowie fizyczne i emocjonalne, a jednocześnie są skrojone – jako benefity pozapłacowe – na miarę potrzeb najmniejszych firm, które zatrudniają już od 5 osób wzwyż.** Wśród licznych obiektów i atrakcji dostępne są m.in. wejścia na basen, siłownię, trampoliny, do parków linowych i wiele innych. Coraz więcej pracodawców wie, że inwestycja w benefity po prostu się opłaca. Takie rozwiązanie nie tylko buduje markę firmy i kreuje wizerunek nowoczesnego pracodawcy, ale także stanowi duży atut wspierający codzienne funkcjonowanie biznesu oraz budujący doskonały wizerunek przedsiębiorstwa.

² https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS_2023_scalony_ost_popr.pdf

Wśród dodatków motywujących coraz częściej znaleźć można także abonamenty medyczne, zbiorowe ubezpieczenia czy dofinansowanie posiłków. Często jako benefit występuje także PPK, czyli udział w Pracowniczych Planach Kapitałowych. Poza wpłatą podstawową do PPK, która stanowi 1,5% wynagrodzenia pracownika, pracodawca może finansować także wpłatę dodatkową – w wysokości do 2,5% wynagrodzenia³. To daje możliwość tworzenia dodatkowego systemu motywacyjnego.

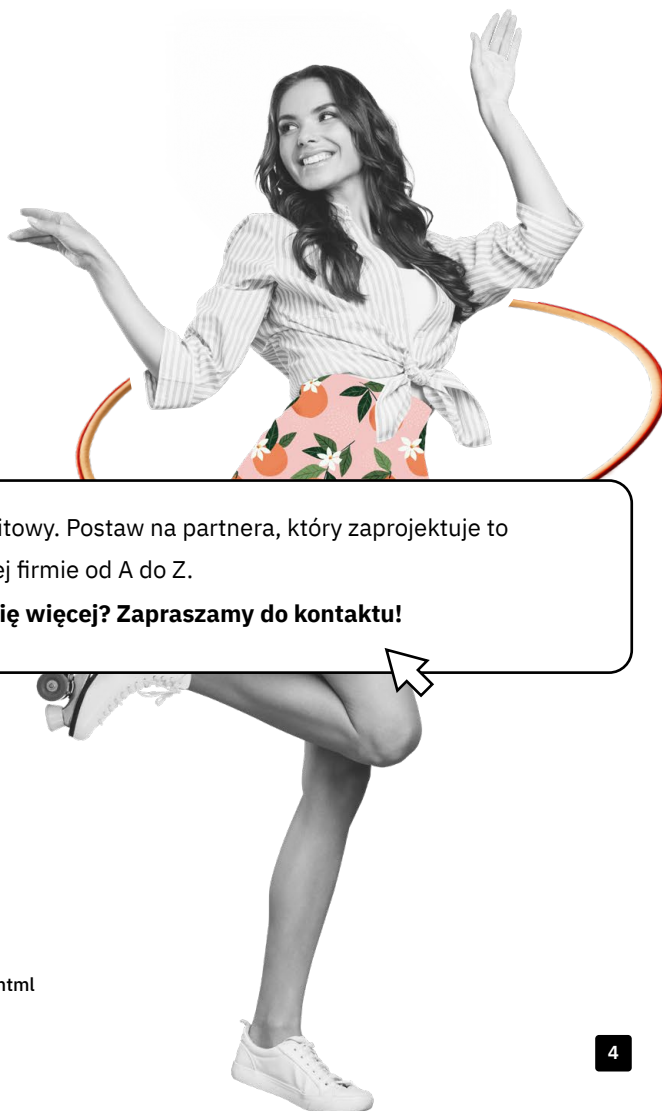
WPROWADZANIE BENEFITÓW W MAŁEJ FIRMIE

Chcesz motywować pracowników skrojonymi na miarę systemami pozapłacowymi? Aby skutecznie wprowadzić strategię benefitową, warto podejść do projektu w sposób zorganizowany.

W pierwszym kroku dobrze jest jasno określić cele, jakie ma spełniać oferta benefitowa. Jedno przedsiębiorstwo będzie potrzebowało „magnesu” na nowe talenty, inna firma może chcieć po prostu zatrzymać obecnych pracowników. Jeśli znasz już cele, dobrze jest wybrać odpowiednie benefity, uwzględniając przy tym preferencje pracowników. To pozwoli skonstruować naprawdę atrakcyjną ofertę.

Ważne jest też nawiązanie współpracy z partnerem, który oferuje rozwiązania dla małych firm, a także zastanowienie się nad sposobem finansowania benefitów (w 100% przez pracodawcę, pracownika lub wspólnie). Kolejnym krokiem jest decyzja, którzy pracownicy będą objęci benefitami. Na końcu warto regularnie monitorować skuteczność systemu, aby stale dostosowywać go do zmieniających się potrzeb załogi.

Małe przedsiębiorstwa bez rozbudowanych struktur mierzą się z wieloma dużymi wyzwaniami. Chcesz rozwijać swój biznes i zachęcać pracowników dodatkowymi profitami? **Rozwiązanie jak karty sportowe sprawi, że zyskasz większą lojalność załogi, zmotywujesz swoich pracowników do działania, a także docenisz ich wkład w rozwój biznesu.**



Już dziś zdecyduj się na przejrzysty system benefitowy. Postaw na partnera, który zaprojektuje to rozwiązanie w Twojej firmie od A do Z.

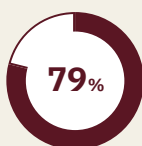
Masz pytania lub chcesz dowiedzieć się więcej? Zapraszamy do kontaktu!

³ https://www.mojepkk.pl/aktualnosci/PPK_jako_benefit_dla_pracownika_.html

CHCESZ SIĘ DOBRZE CZUĆ W SWOIM CIELE?

CHCESZ MIEĆ MNÓSTWO ENERGII?

A MOŻE CHCESZ ZADBAĆ O SWOJE EMOCJE I SAMOPOCZUCIE?



aktywnych fizycznie osób przyznaje,
że ruch poprawia ich samopoczucie.



o tyle wzrasta poziom szczęścia u osób,
które ćwiczą co najmniej 2 razy w tygodniu.

ĆWICZ GDZIE LUBISZ, CO LUBISZ I JAK LUBISZ!

bestseller

Karta FitProfit

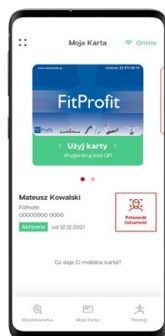


- Nielimitowana liczba wejść do różnych obiektów jednego dnia
- Brak dopłat w ponad 3500 obiektach w Polsce
- Ponad 40 różnych aktywności sportowych
- Ponad 1200 rabatów na różne produkty i usługi
- Trening w każdej chwili i miejscu dzięki Strefie VanityStyle – bez dodatkowych kosztów

Karta FitSport



- 8 wejść do obiektów w miesiącu
- Ponad 2200 obiektów w Polsce
- Ponad 35 różnych aktywności sportowych
- Trening w każdej chwili i miejscu dzięki Strefie VanityStyle – bez dodatkowych kosztów



KARTA TRADYCYJNA CZY KARTA W APLIKACJI NA TELEFONIE?

Pobierz aplikację VanityStyle na:



Dołącz do świata zdrowia i dobrych emocji!
Skontaktuj się z opiekunem programu w Twojej firmie.

