

A photograph of two women sitting at a table in a modern cafe. The woman on the left has long dark hair, wears glasses and a pink sweater, and is pointing at a laptop. The woman on the right has short dark hair and wears a white and black jacket. They are both smiling and engaged in conversation. The cafe has a wooden wall, a bar with bottles, and yellow chairs. The lighting is warm and ambient.

marka pracodawcy

w czasach
kryzysu.



“zaopiekuj się mną nawet, gdy nie będę
chciał, zaopiekuj się mną mocno tak...

Rezerwat „Zaopiekuj się mną”



kryzys zdrowotny

38% pracowników obawiało się utraty zatrudnienia w szczytowym momencie pandemii



kryzys inflacyjny

43% pracowników odczuwa satysfakcję z obecnego poziomu wynagrodzenia i to pomimo podwyżek w 2021 roku



sytuacja geopolityczna

wskaźnik koniunktury w przemyśle notuje najwolniejsze tempo od stycznia 2021 roku



zjawiska społeczne

38% pracowników zmienia miejsce pracy z powodu niezadowolenia z obecnego pracodawcy

co wpływa najsilniej na postrzeganie marki pracodawcy?



wynagrodzenie i benefity

79%



przyjazna atmosfera w miejscu pracy

69%



stabilność zatrudnienia

67%



możliwość rozwoju kariery

63%



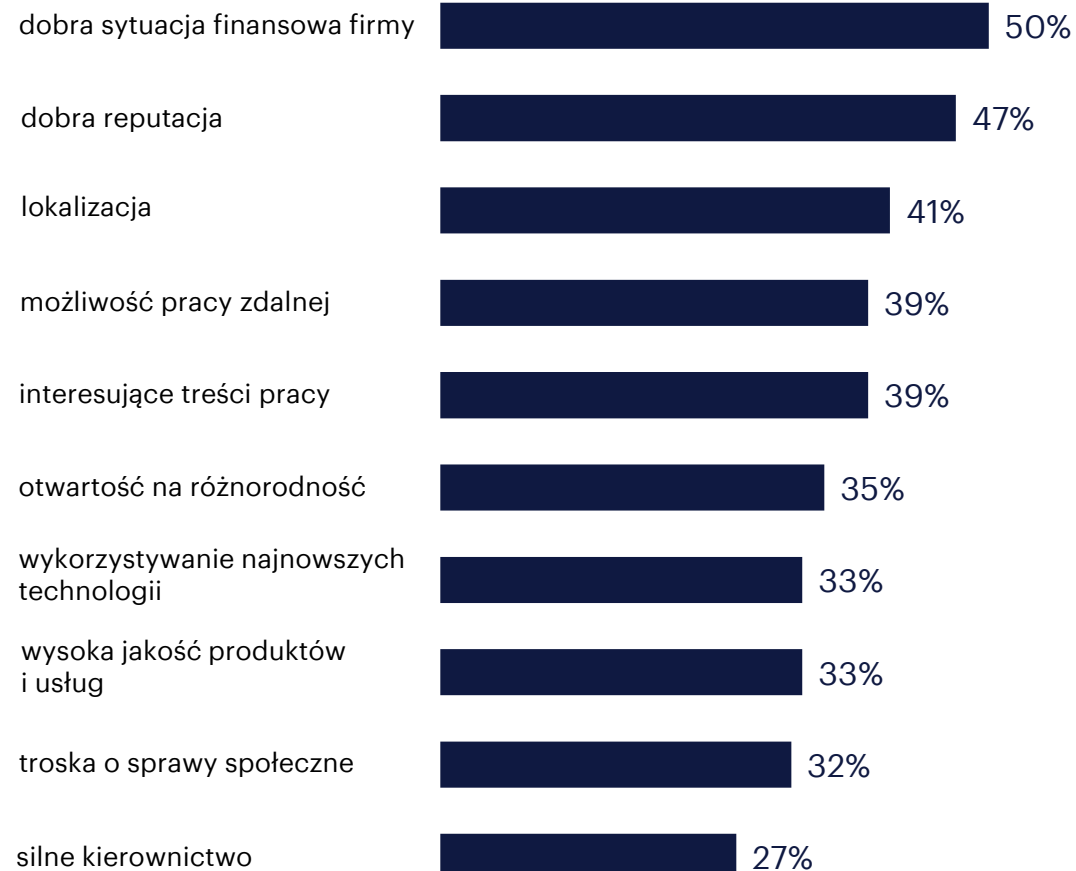
work-life balance

59%



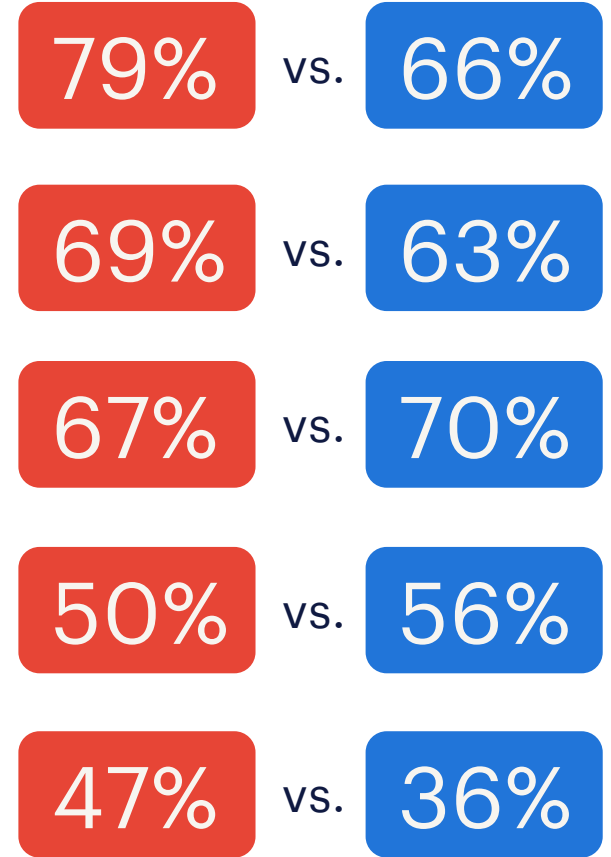
możliwość udziału w szkoleniach

53%



najważniejsze trendy w czynnikach atrakcyjności pracodawcy.

- wynagrodzenie i benefity dla polskich pracowników mają większe znaczenie na tle innych krajów europejskich
- w porównaniu z pozostałymi krajami europejskimi istotnie ważniejsza dla Polaków jest także przyjazna atmosfera w miejscu zatrudnienia
- w porównaniu z 2021 rokiem w Polsce zmalało znaczenie stabilności zatrudnienia
- wyraźnie mniej istotna niż w 2021 roku staje się też dla polskich pracowników dobra kondycja finansowa pracodawcy
- polscy pracownicy częściej niż Europejczycy chcą pracować dla marek o dobrej reputacji



postrzeganie ofert pracodawców zależy od perspektywy.

jakie aspekty zapewniają:

aktualny pracodawca

- 01 stabilność zatrudnienia
- 02 kondycja finansowa firmy
- 03 przyjazna atmosfera pracy
- 04 interesująca treść pracy
- 05 dobra reputacja
- 06 work-life balance
- 07 możliwości rozwoju kariery
- 08 atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 09 troska o sprawy społeczne
- 10 możliwość pracy zdalnej

pracodawcy w Polsce

- 01 kondycja finansowa firmy
- 02 stabilność zatrudnienia
- 03 dobra reputacja
- 04 możliwości rozwoju kariery
- 05 atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 06 przyjazna atmosfera pracy
- 07 interesująca treść pracy
- 08 work-life balance
- 09 troska o sprawy społeczne
- 10 możliwość pracy zdalnej

idealny pracodawca

- 01 atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 02 przyjazna atmosfera pracy
- 03 stabilność zatrudnienia
- 04 możliwości rozwoju kariery
- 05 work-life balance
- 06 kondycja finansowa firmy
- 07 dobra reputacja
- 08 możliwość pracy zdalnej
- 09 interesująca treść pracy
- 10 troska o sprawy społeczne

różne pokolenia, różnie spojrzenia na markę pracodawcy.

pokolenie z

- 01 atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 02 przyjazna atmosfera pracy
- 03 możliwości rozwoju kariery
- 04 możliwość udziału w szkoleniach
- 05 stabilność zatrudnienia

- doceniają **przyjazną atmosferę pracy** niemal tak samo jak **atrakcyjną płacę**
- silne nastawienie na podnoszenie kwalifikacji
- najbardziej zwracają uwagę na społeczne zaangażowanie firmy

milenialsi

- 01 atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 02 przyjazna atmosfera pracy
- 03 stabilność zatrudnienia
- 04 możliwości rozwoju kariery
- 05 work-life balance

- **praca powinna być dla nich interesująca** – kładą na to nacisk częściej niż inne grupy
- najmniej zwracają uwagę na możliwość pracy zdalnej

pokolenie x

- 01 atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 02 stabilność zatrudnienia
- 03 przyjazna atmosfer pracy
- 04 work-life balance
- 05 możliwości rozwoju kariery

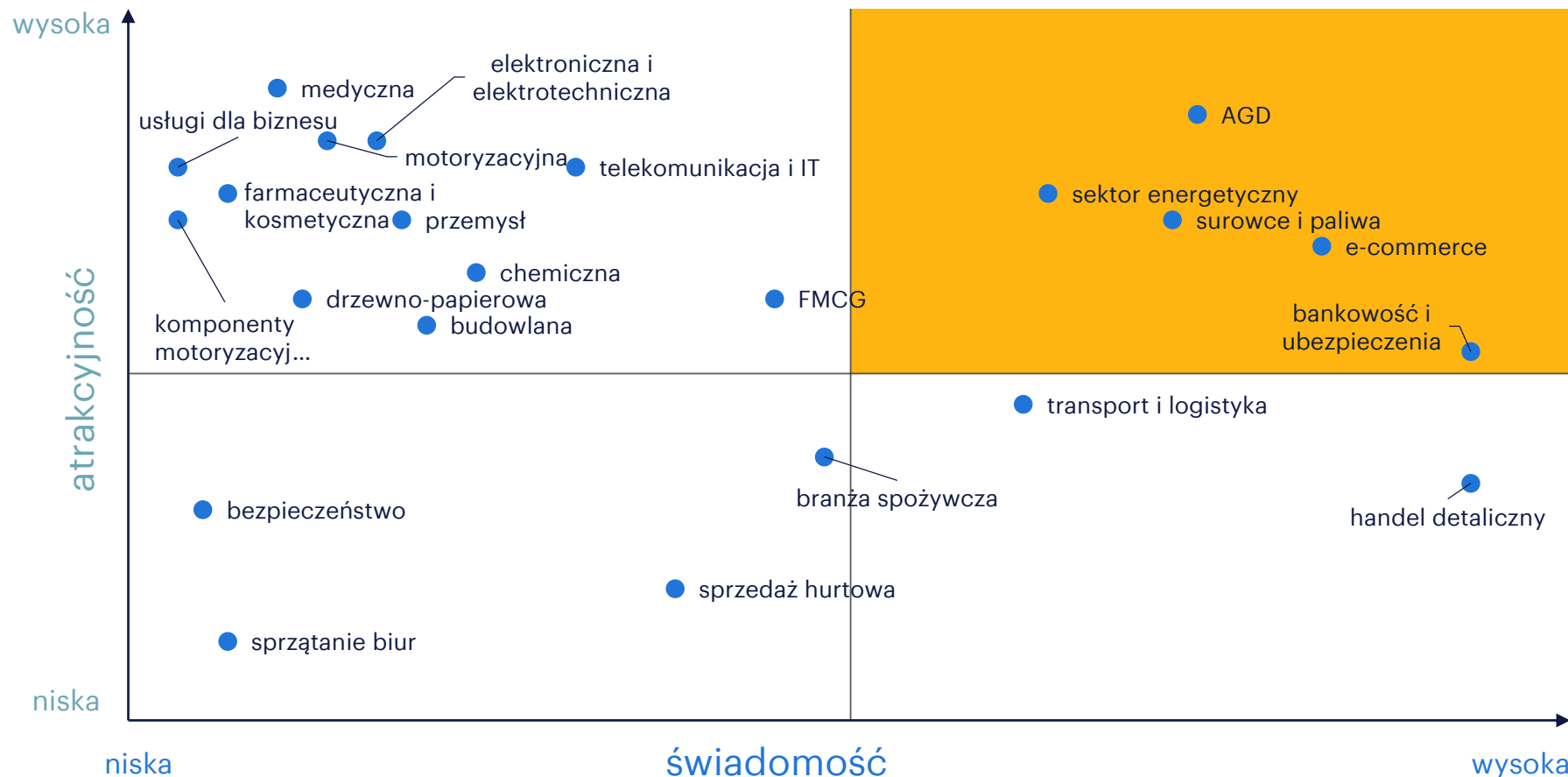
- z największą troską spoglądają na **równowagę między pracą a życiem prywatnym**
- przedkładają dobrą lokalizację miejsca pracy nad możliwość pracy z domu

boomersi

- 01 atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 02 stabilność zatrudnienia
- 03 work-life balance
- 04 możliwości rozwoju kariery
- 05 dobra sytuacja finansowa firmy

- spośród wszystkich grup najbardziej zależy im na **silnym przywództwie w organizacji**
- są największymi entuzjastami miejsc pracy wykorzystujących najnowsze technologie
- wyraźnie cenią sobie stabilność zatrudnienia

najlepsze branże w Polsce pod względem świadomości i atrakcyjności.



trzy najatrakcyjniejsze branże w Polsce 2022:

- 01 medyczna
- 02 AGD
- 03 motoryzacyjna oraz elektroniczna i elektrotechniczna

trzy najatrakcyjniejsze branże w Polsce 2021:

- 01 farmaceutyczno-kosmetyczna
- 02 AGD
- 03 motoryzacyjna

obszar wellbeingu



przyjazna atmosfera
w miejscu pracy



work-life balance

obszar rozwoju



możliwości rozwoju
kariery



możliwość udziału
w szkoleniach

obszar wellbeingu

69% pracowników twierdzi, że atrakcyjnego pracodawcę powinna cechować dobra atmosfera w miejscu pracy

źródło: Randstad Employer Brand Research, maj 2022

26% pracowników jako największą wadę pracy zdalnej wskazuje ograniczony kontakt ze współpracownikami

źródło: Badanie rynku pracy zdalnej w Polsce, Grumtree i Randstad, maj 2020

57% pracowników odbiera telefon służbowy w czasie swojego urlopu

źródło: 44. Monitor Rynku Pracy, lipiec 2021

50% pracowników nie wykorzystuje w pełni swojego urlopu, średnio na kolejny rok przechodzi im 10 dni zaległego urlopu

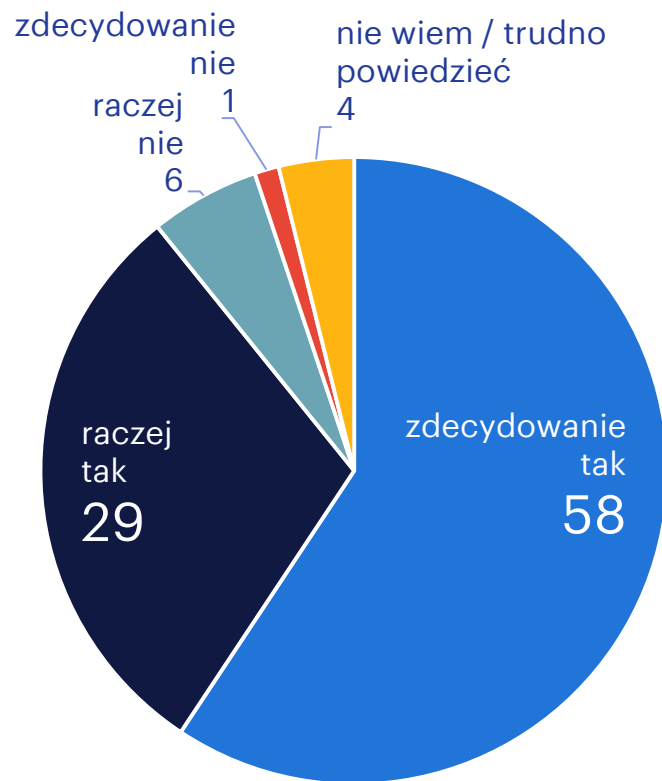
źródło: 44. Monitor Rynku Pracy, lipiec 2021

49% pracowników odczuwa gorsze samopoczucie związane m.in. ze zmianą warunków pracy w okresie pandemii

źródło: Zdrowie psychiczne w środowisku pracy, Pracodawcy RP, Grupa ArteMis i ZUS

obszar wellbeingu

czy zdrowie psychiczne ma wpływ na absencję pracowników?

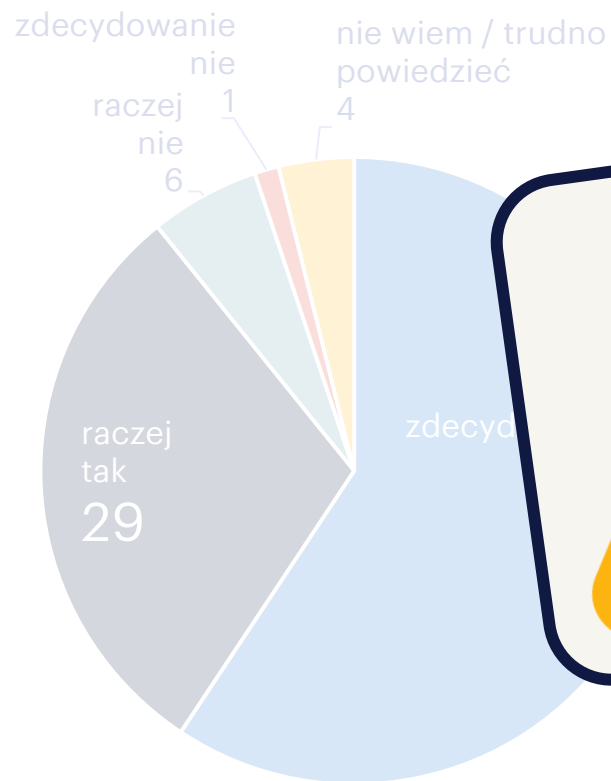


trudności odczuwane obecnie w pracy przez polskich pracowników



obszar wellbeingu

czy zdrowie psychiczne ma wpływ na absencję pracowników?

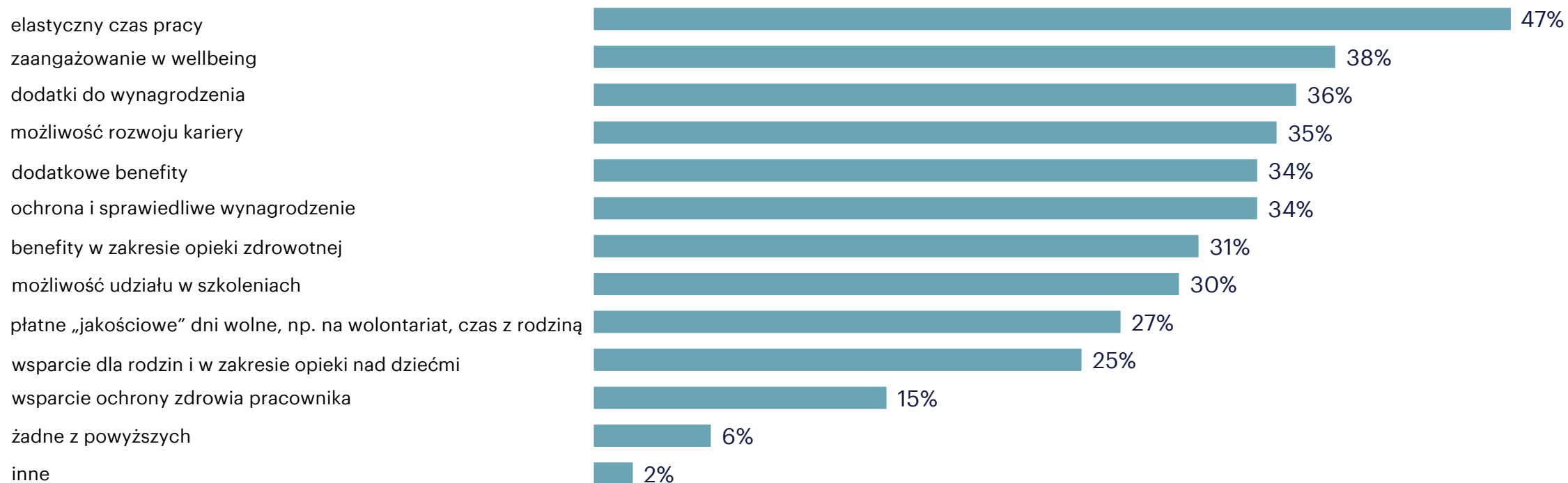


trudności odczuwane obecnie w pracy przez polskich pracowników



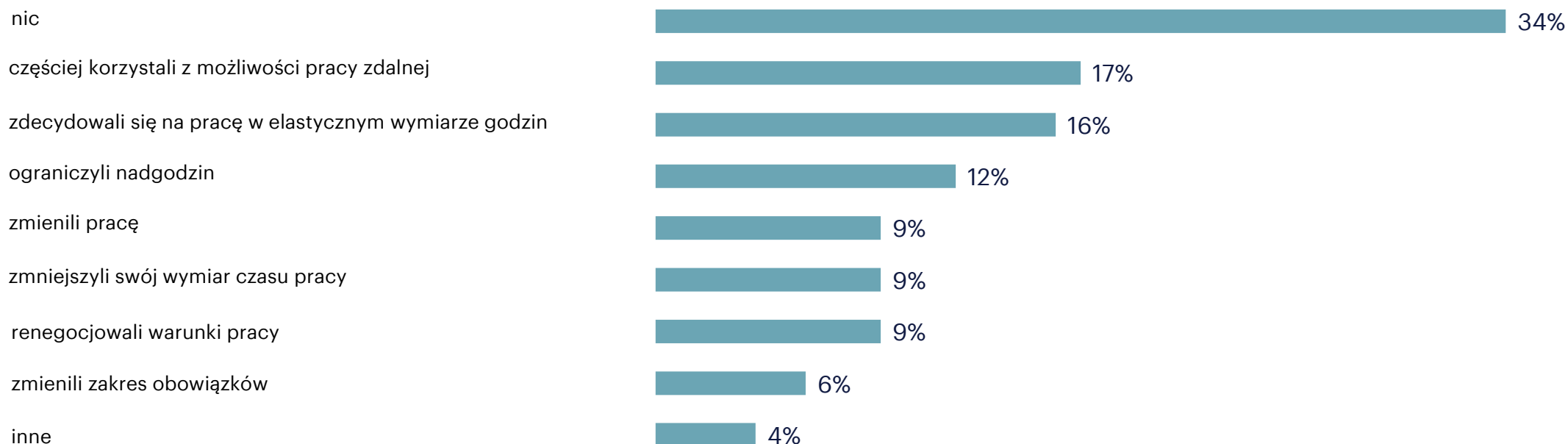
obszar wellbeingu

jakiego wsparcia w obszarze dobrostanu i równowagi między życiem prywatnym a zawodowym oczekiwaliby przede wszystkim pracownicy?



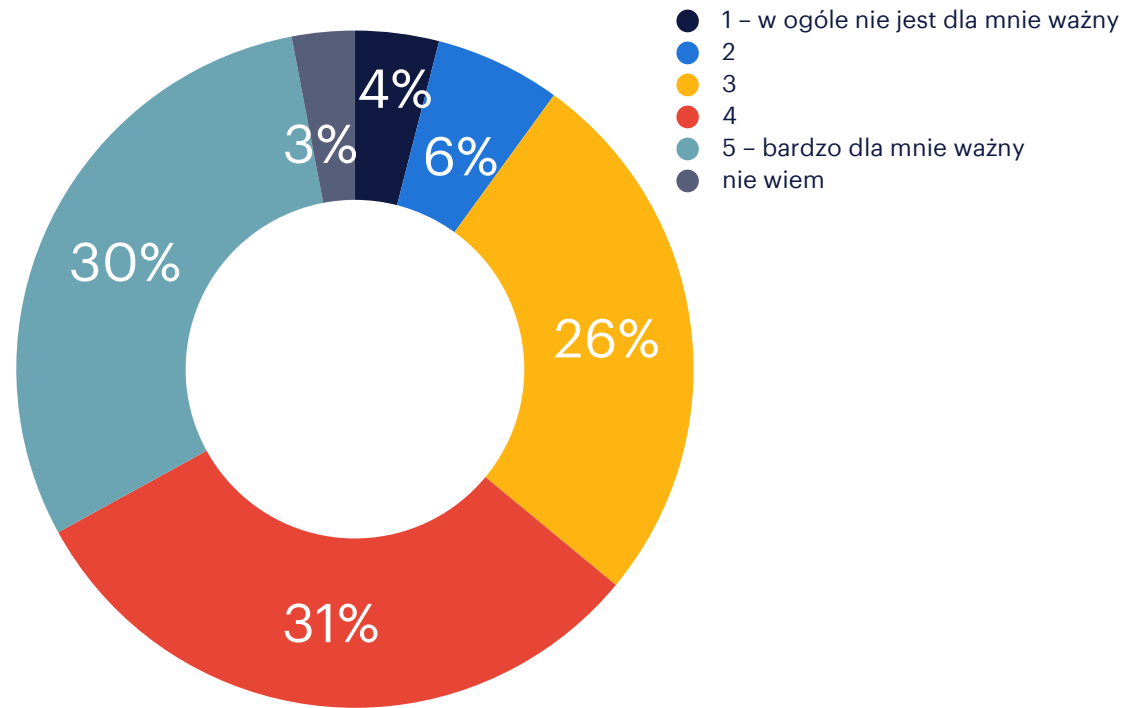
obszar wellbeingu

co zrobili pracownicy, aby zmienić swoją sytuację obszarze dobrostanu i równowagi między życiem prywatnym a zawodowym?

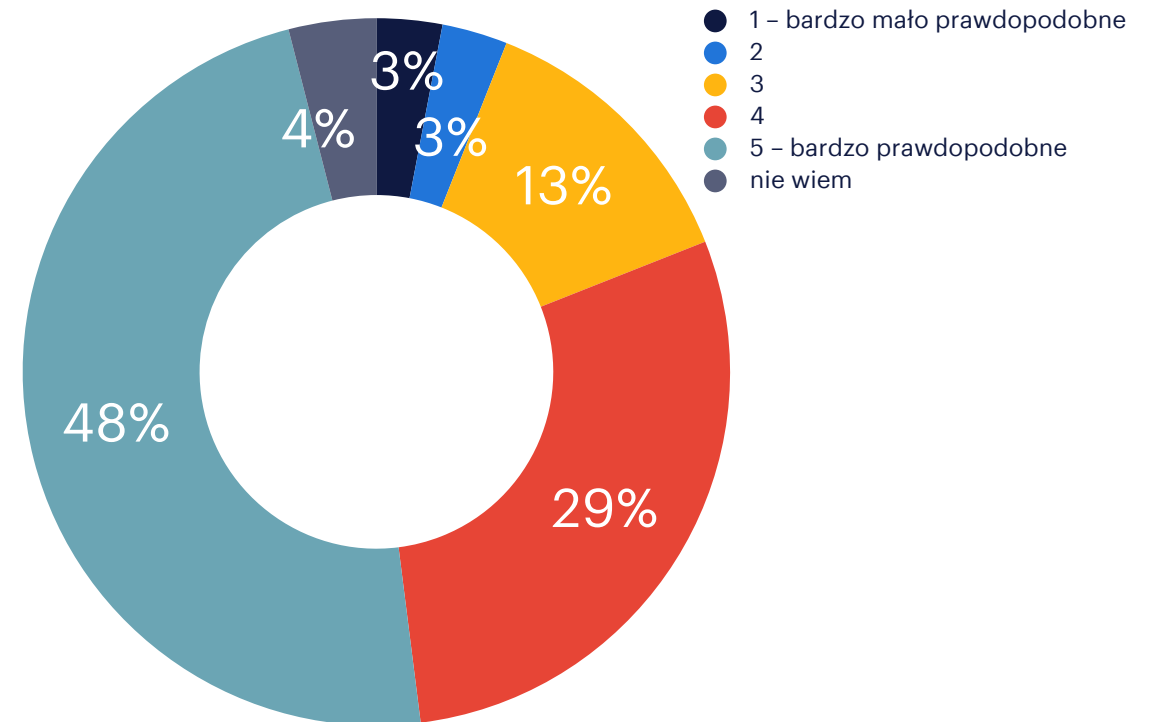


obszar rozwoju

jaką wagę pracownicy przykładają do rozwoju własnej kariery zawodowej?

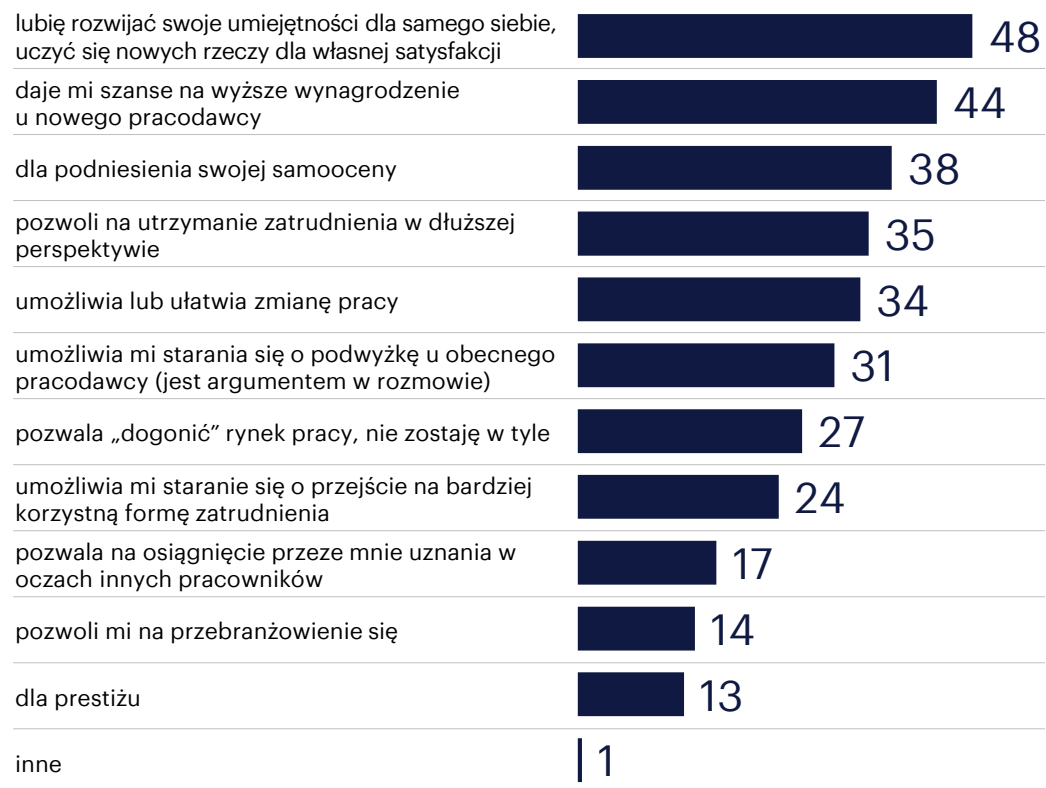


czy pracownicy byliby bardziej skłonni kontynuować pracę u swojego pracodawcy, gdyby mogli się przekwalifikować lub podnieść swoje kwalifikacje za pośrednictwem swojej organizacji?



obszar rozwoju

dlaczego zależy Ci na rozwoju zawodowym?

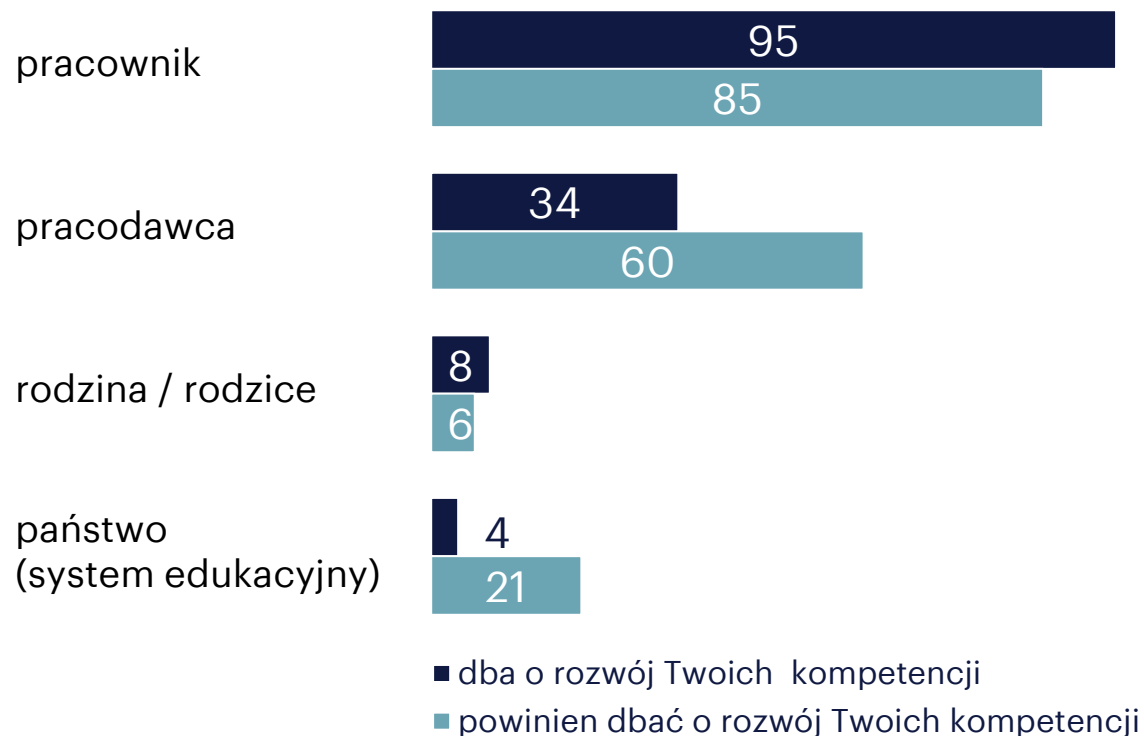


jakie umiejętności staną się istotne na rynku pracy w ciągu najbliższych 10 lat?

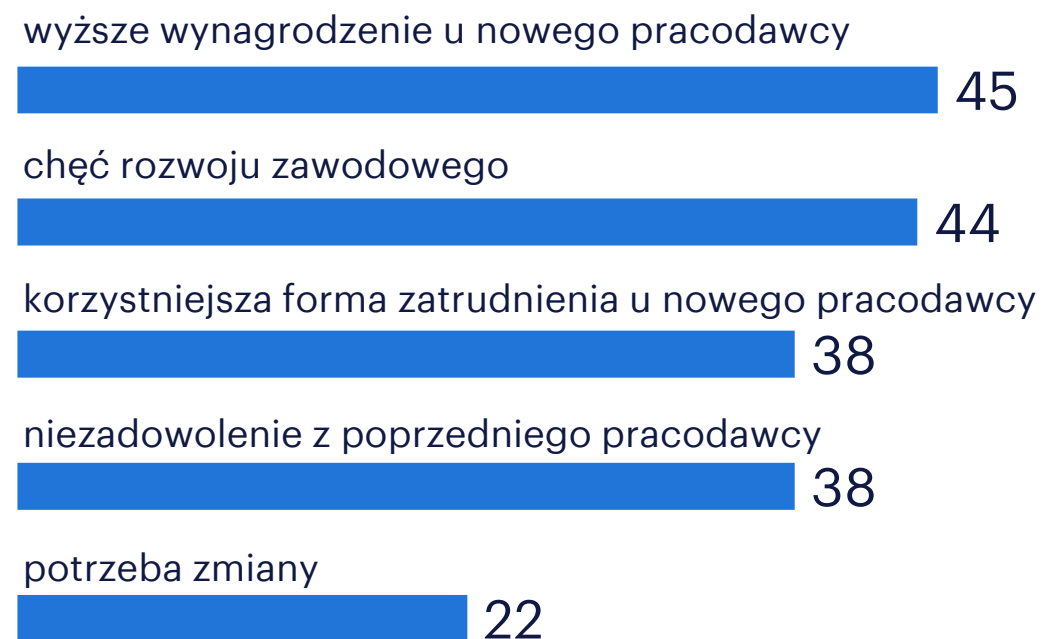


obszar rozwoju

kto dba, a kto powinien dbać o rozwój pracownika?



główne przyczyny rotacji polskich pracowników



obszar rozwoju

kto dba, a kto powinien dbać o rozwój pracownika?

główne przyczyny rotacji polskich pracowników



3 ścieżki niespełnionego pracownika.

27%

zmianę zaczyna od siebie – stara się rozwinąć swoje kompetencje poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju kursach bądź szkoleniach

26%

poszukuje dla siebie nowych możliwości w innym miejscu pracy

25%

nie podejmuje żadnej aktywności, nie wierząc w to, że jest w stanie w jakikolwiek sposób zmienić swoją obecną sytuację zawodową



jedynie 19% badanych
w niesatysfakcjonującej
zawodowo sytuacji

wsparcia lub rozwiązania
szuka wraz ze swoim szefem
lub liderem zespołu.

randstad

human forward.

