



Oczekiwania profesjonalistów na rynku pracy

Konferencja prasowa
Warszawa, 28.11.13



Oczekiwania profesjonalistów na rynku pracy



AGENDA SPOTKANIA

1.

**Prezentacja
filmu**

*„Nawet najlepsi
zrobią wszystko...”*

2.

**Prezentacja
wyników
badania**

*Oczekiwania
profesjonalistów
na rynku pracy*

3.

**Deбата
ekspercka:**

Podwyżki płac

Zmiana pracy

Motywatory zmian

Perspektywy rozwoju

Badanie

Oczekiwania profesjonalistów na rynku pracy



REALIZATOR

Badanie zostało przeprowadzone przez **instytut badawczy GFK Polonia**

METODA

Badanie zrealizowano **metodą internetowych wywiadów** wspomaganych komputerowo (CAWI)

TARGET

Próba osób należących do poniższych grup zawodowych:

Analitycy finansowi, n=96

Specjalizacja IT, n=105

Księgowość, n=106

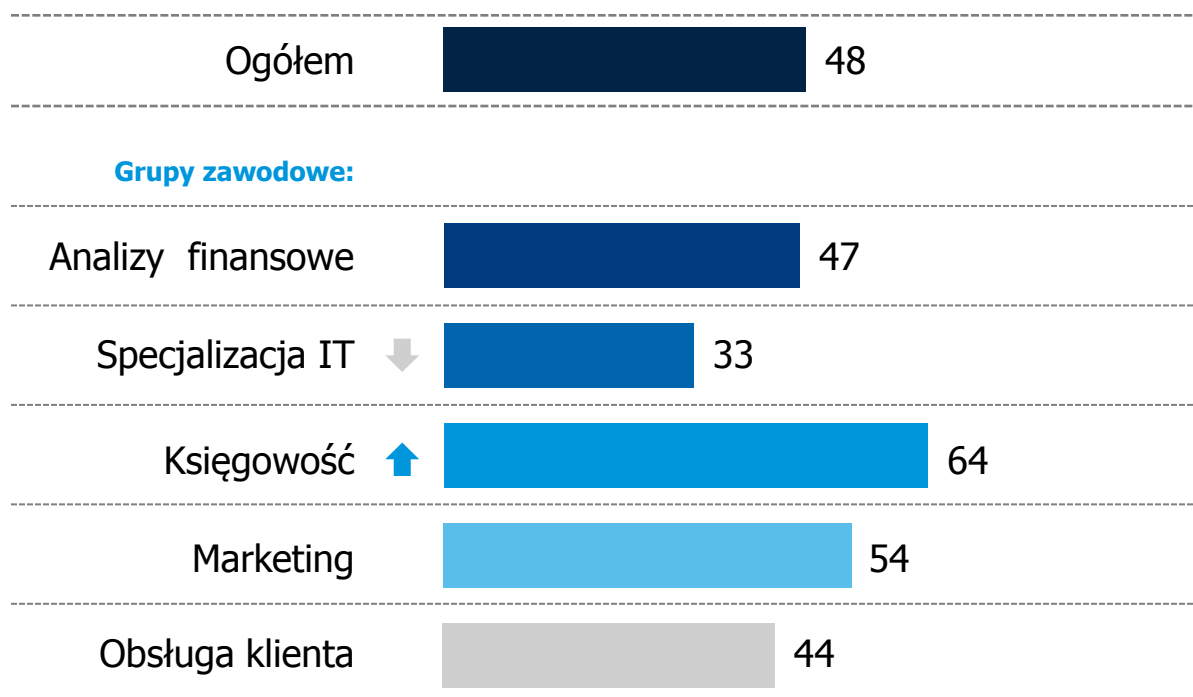
Marketing i zarządzanie sprzedażą, n=104

Obsługa klienta, n=107

Perspektywy rozwoju u obecnego pracodawcy



**Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem:
Firma wykorzystuje sytuację ekonomiczną do blokowania podwyżek**



Źródło: Raport *Oczekiwania profesjonalistów na rynku pracy*

Wynik istotnie: ↑ wyższy,
↓ niższy od ogółu

Podwyżki w polskich firmach

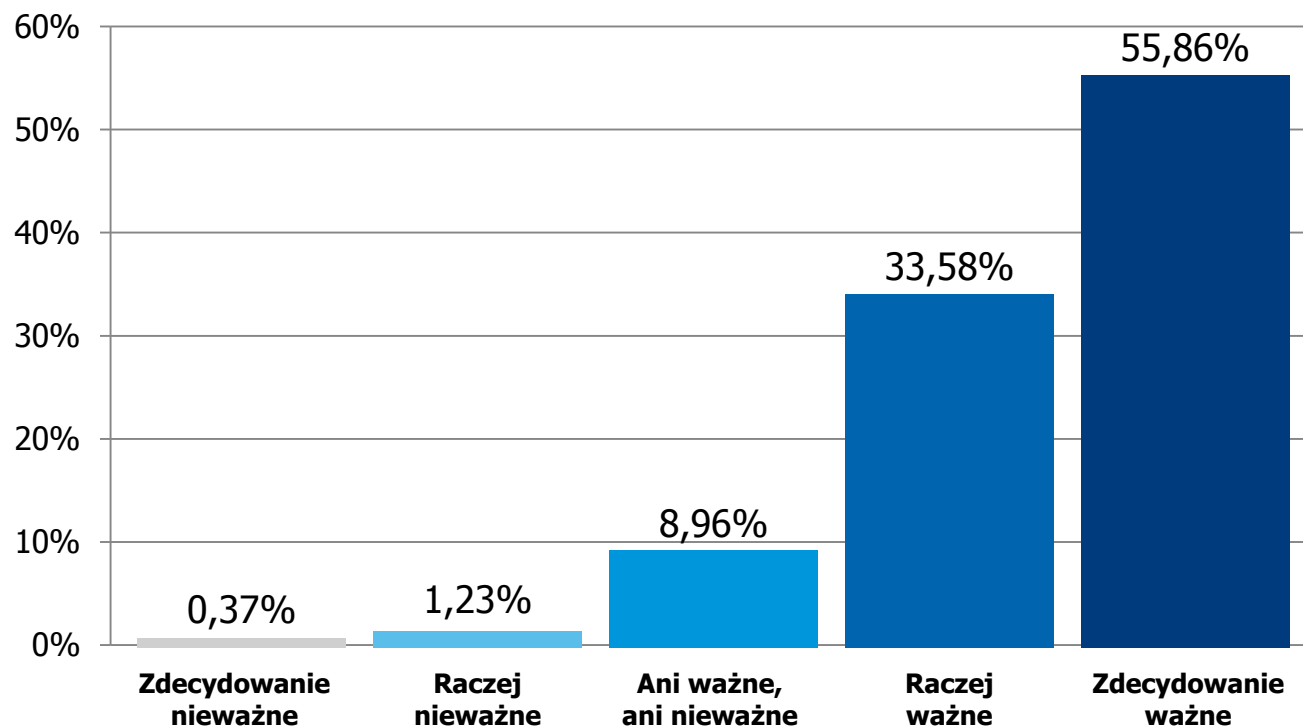


Źródło: Badanie Hay Group

Wynagrodzenie w opinii młodych ludzi wchodzących na rynek pracy



Na ile atrakcyjne zarobki są dla Ciebie ważne przy wyborze pracodawcy?

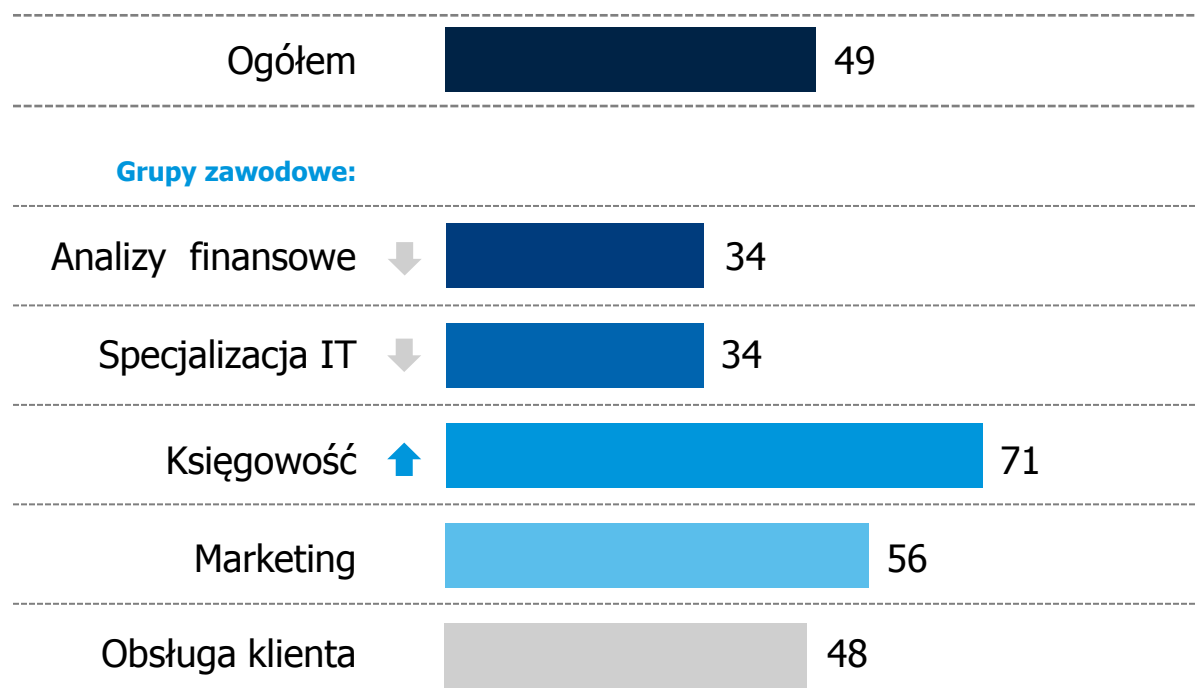


Źródło: Raport z badania ankietowego prowadzonego przez PSZK na próbie 1630 studentów z 40 uczelni w całej Polsce w terminie maj 2013 – sierpień 2013

Wpływ sytuacji ekonomicznej na decyzję dotyczącą zmiany pracy



**Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem:
Kryzys powstrzymuje mnie przed zmianą pracy**



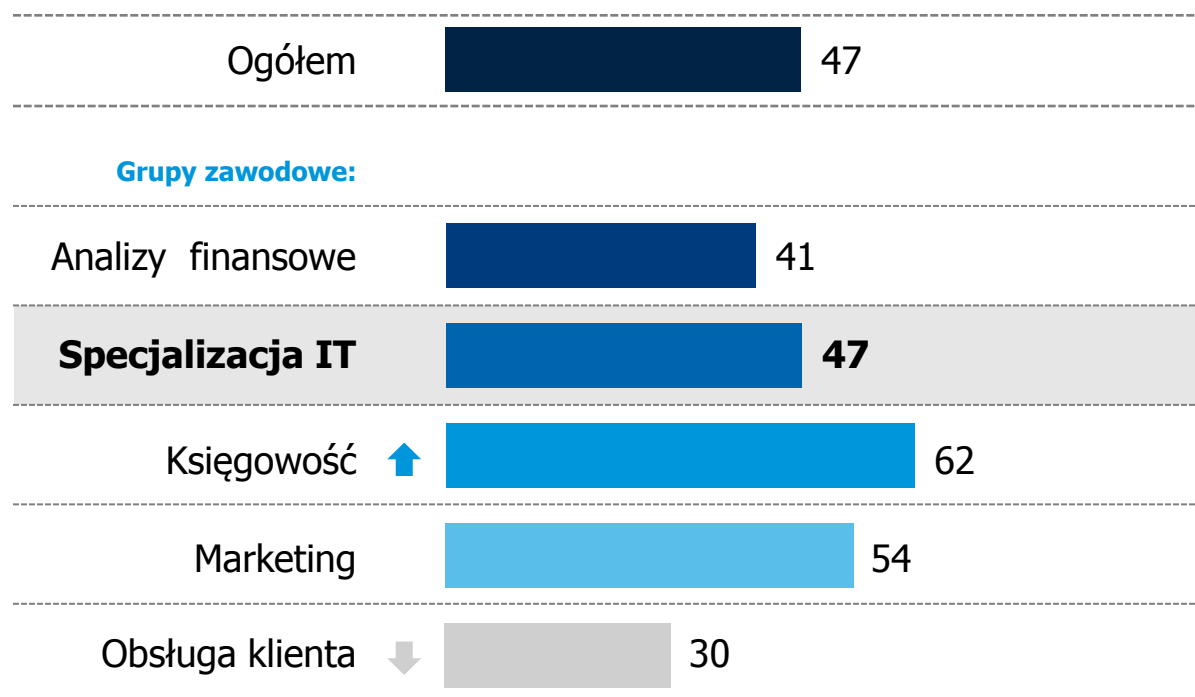
Źródło: Raport *Oczekiwania profesjonalistów na rynku pracy*

Wynik istotnie: ↑ wyższy,
↓ niższy od ogółu

Perspektywy zmiany pracy według branż



**Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem:
Na rynku jest wiele ofert odpowiednich dla mnie**



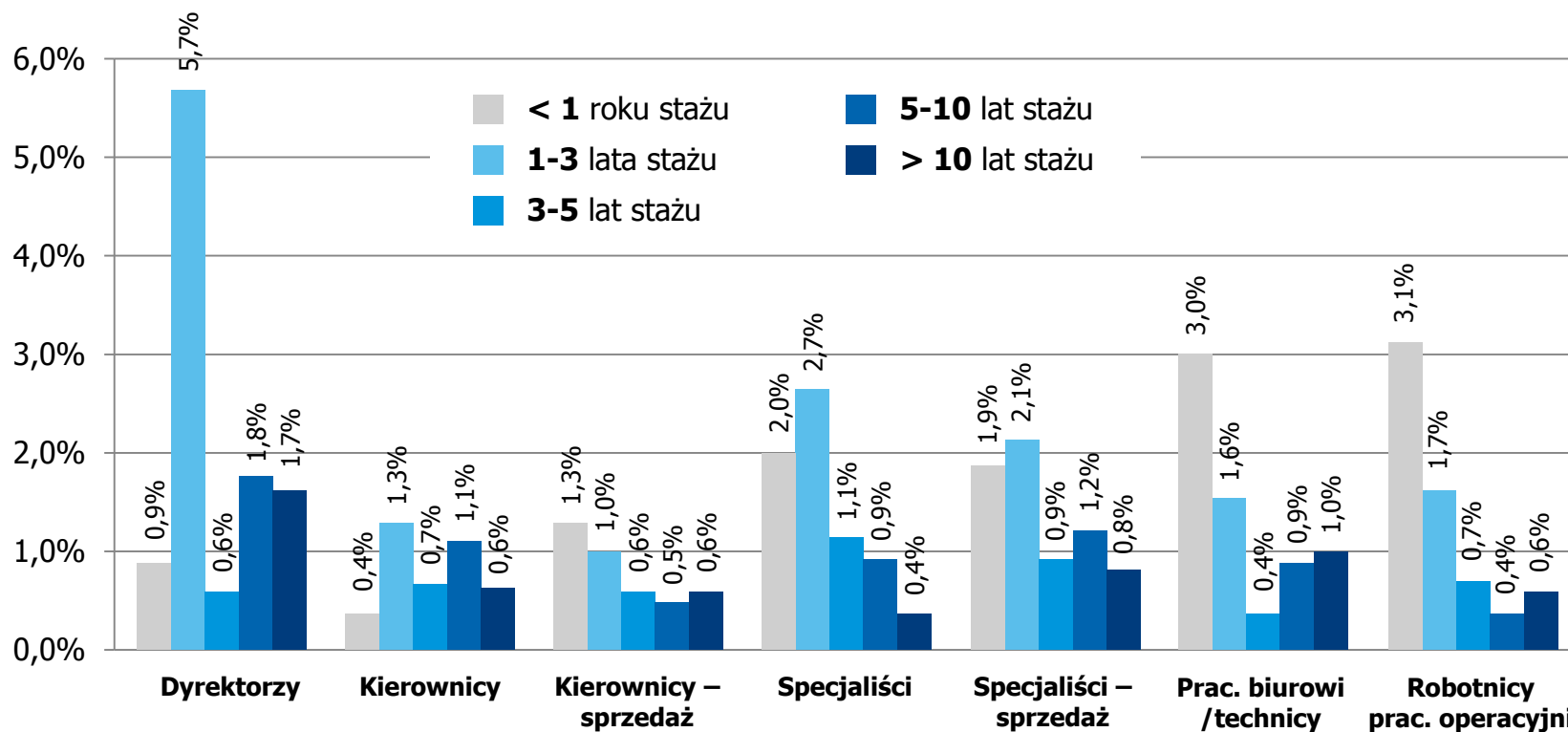
Źródło: Raport *Oczekiwania profesjonalistów na rynku pracy*

Wynik istotnie: ↑ wyższy,
↓ niższy od ogółu

Fluktuacja na rynku pracy



Wskaźnik dobrowolnych odejść według stażu pracy



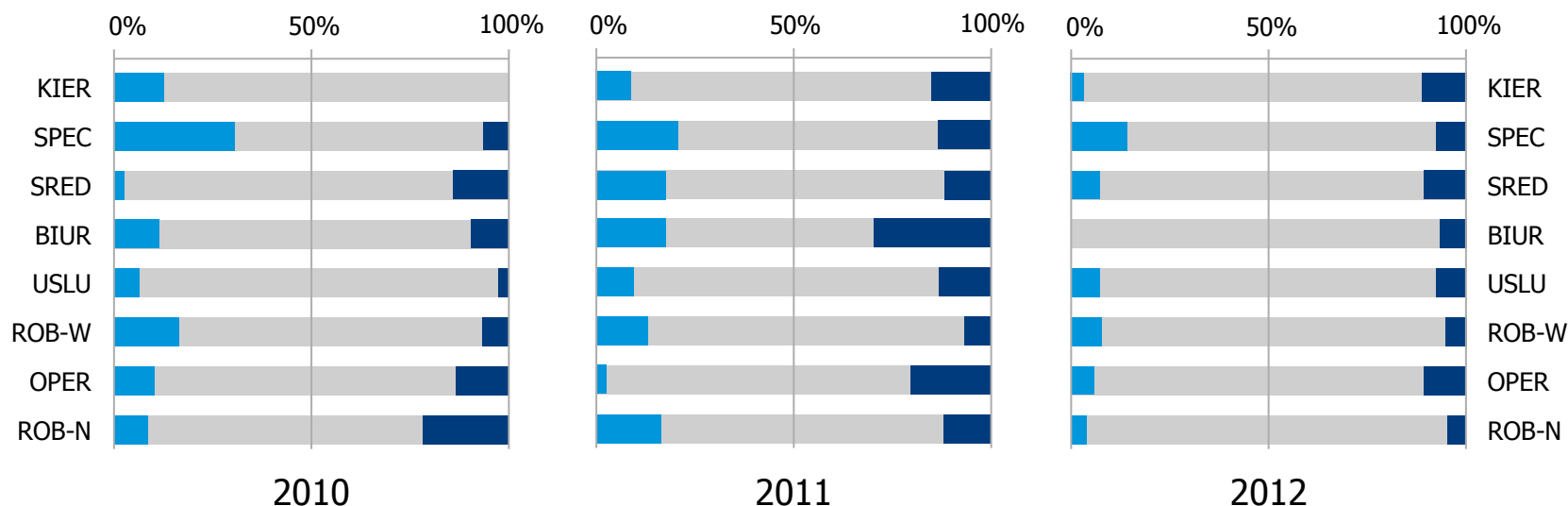
Źródło: HR Navigator edycja 2013

Powody utrudnień w rekrutacji pracowników



Główne przyczyny utrudnień w rekrutacji deklarowane przez tych pracodawców, którzy szukali pracowników i mieli trudności w znalezieniu odpowiednich osób

- Praktycznie nikt nie odpowiedział na ofertę pracy
- Kandydatom nie odpowiadały nasze warunki
- Kandydaci nie spełnili naszych oczekiwań



Źródło: Badanie *Bilans Kapitału Ludzkiego* realizowanego przez PARP i UJ

Braki kompetencyjne



Kompetencje brakujące kandydatom wskazywane przez pracodawców poszukujących pracowników, którzy mieli trudności w ich znalezieniu z powodu niespełnionych wymagań (dane procentowe)

Kompetencje	KIER	SPEC	BIUR	USLU	ROB-W	OPER	ROB-N	OGÓŁ
<i>Zawodowe</i>	48	34	17	51	62	71	51	54
Samoorganizacyjne	34	34	38	36	32	32	33	31
Interpersonalne	3	11	23	36	1	13	30	14
Techniczne	1	0	0	10	18	3	2	9
Kognitywne	2	12	19	5	9	6	0	8
Komputerowe	9	25	7	2	2	2	0	7
Fizyczne	0	1	0	5	5	12	16	6
<i>Kwalifikacje</i>	13	5	1	4	7	18	0	6
Językowe	3	6	34	9	0	1	0	5
Kulturalne	0	7	0	2	1	0	30	3
Kierownicze	35	0	0	0	1	0	0	2
Biurowe	22	0	11	0	0	2	0	2
Inne	0	4	0	5	1	0	17	2

Źródło: Badanie *Bilans Kapitału Ludzkiego* realizowanego przez PARP i UJ

Jakie są motywatory zmiany pracy?



	Ogółem		Specjalizacja IT		Marketing	
Zwiększenie wynagrodzenia	18	20	17	17	14	20
Stabilność zatrudnienia	14	16	11	15	11	20
Awans , większy zakres odpowiedzialności	11	13	↓ 3	↑ 20	9	12
Atmosfera i kultura pracy	9	4	↑ 14	9	7	11
Możliwość rozwoju zawodowego	8	9	11	7	9	5
Może oferować dobre warunki pracy	8	7	6	6	12	11
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	7	8	7	5	10	7
Stabilność sytuacji ekonomicznej firmy	3	3	2	5	3	2
Szkolenia i inwestowanie w rozwój pracowników	3	2	4	2	6	2
System motywacyjny związany z premiami	3	6	5		1	4
Elastyczny czas pracy	3	2	5	2	3	3
Samochód służbowy i inne bonusy	3	2	2	6	4	
Pakiet socjalny	3	3	4	7	1	2
Większa samodzielność na stanowisku	2	3	4		3	1
Bardziej dogodna lokalizacja firmy	2	1	1	1	3	2
Perspektywiczna i rozwojowa branża	1		3		4	
Prestiż firmy jako pracodawcy	1		2		3	
			Analizy finansowe	Księgowość		Obsługa klienta

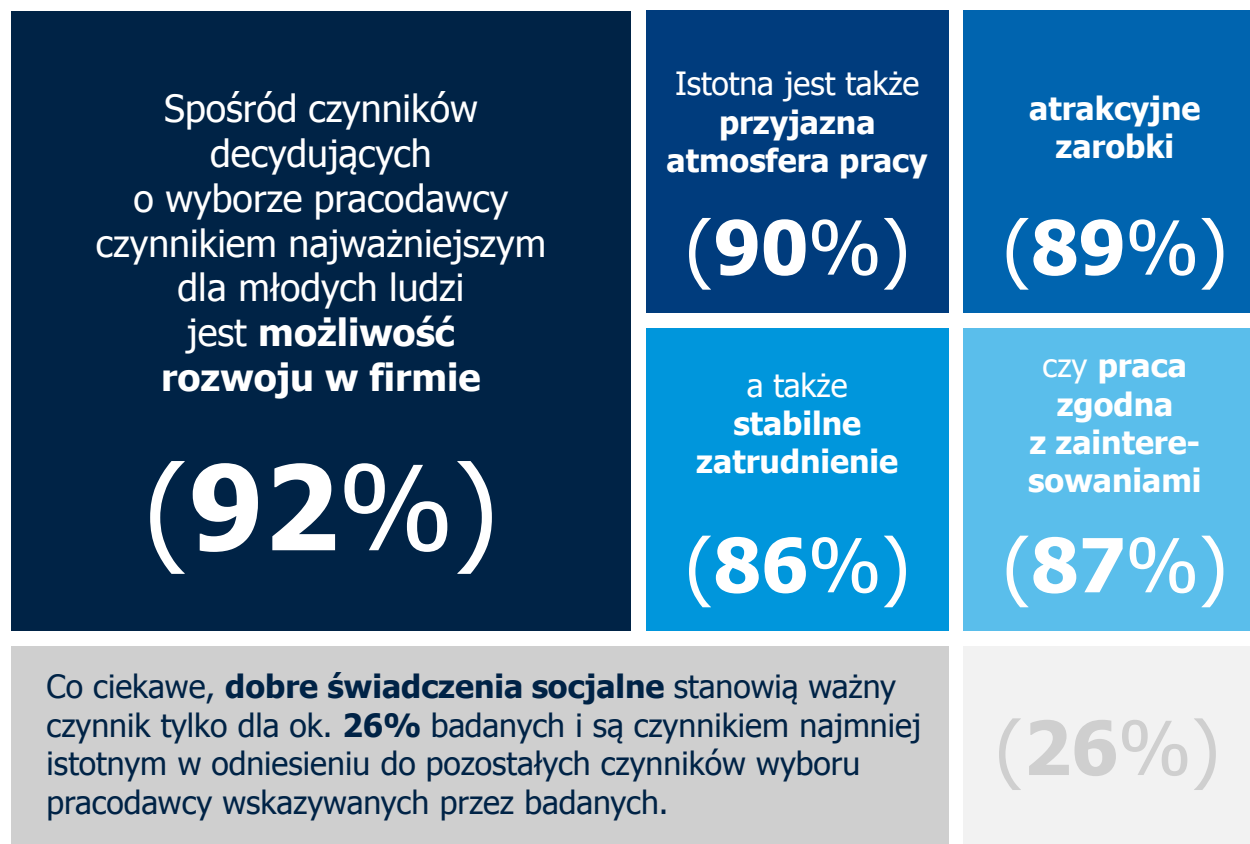
Źródło: Raport *Oczekiwania profesjonalistów na rynku pracy*

Powody odejść z pracy



Źródło: Wyniki badań, 2012, sektor finanse, powody odejść pracowników, którzy odeszli dobrowolnie

Czynniki ważne dla młodych ludzi przy wyborze pracodawcy

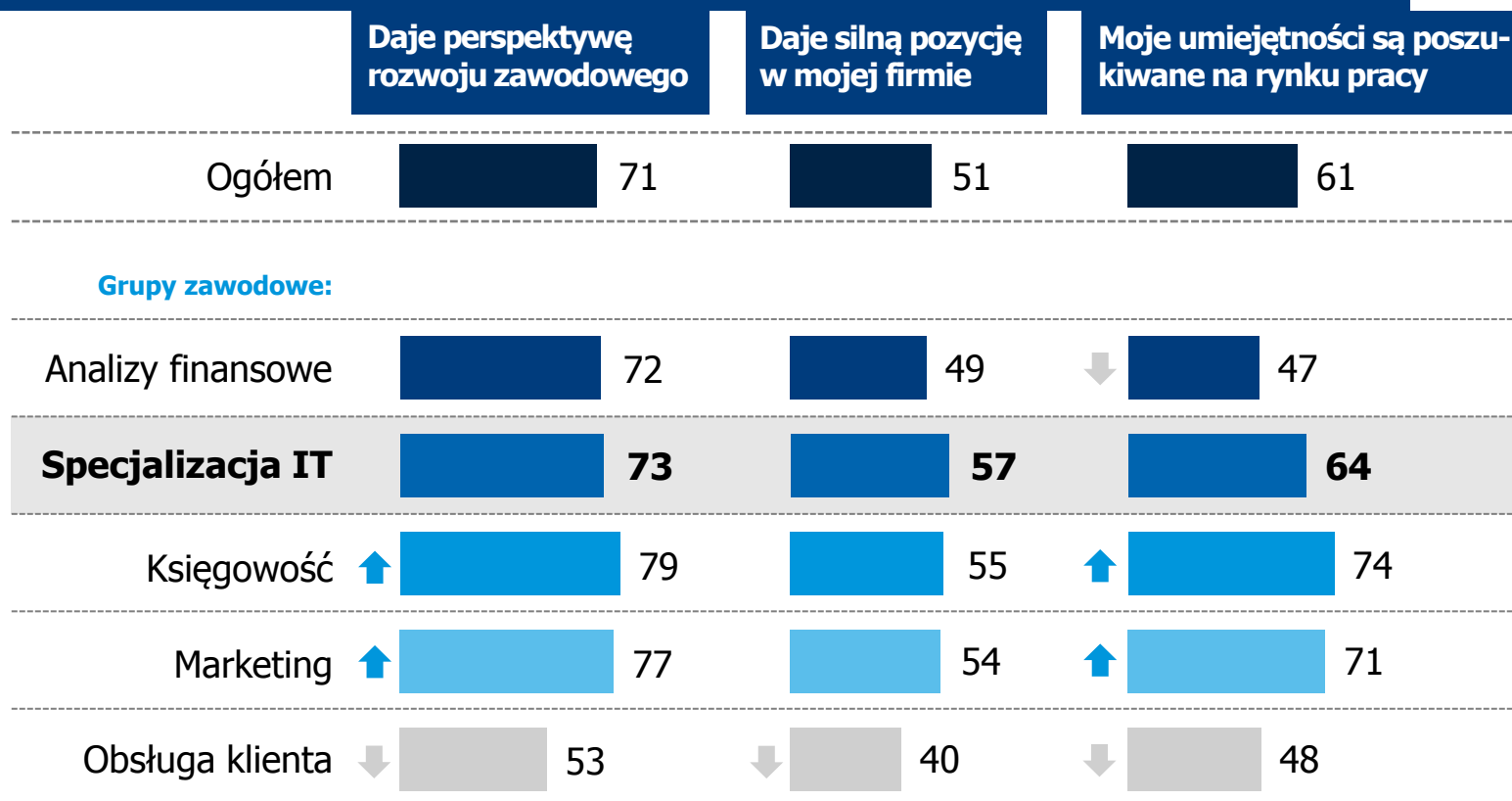


Źródło: Raport z badania ankietowego prowadzonego przez PSZK na próbie 1630 studentów z 40 uczelni w całej Polsce w terminie maj 2013 – sierpień 2013

Perspektywy rozwoju według specyfikacji



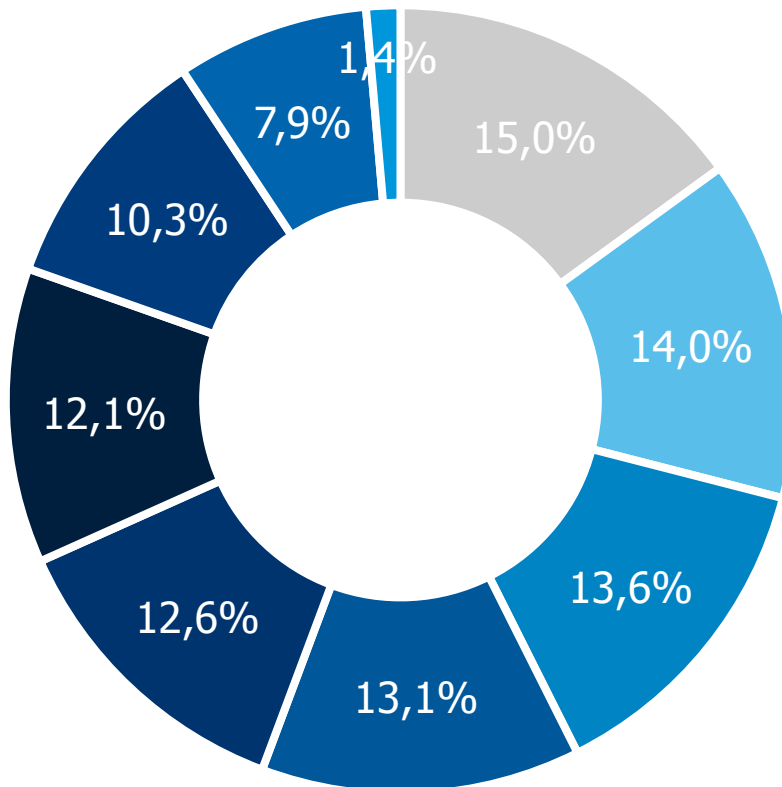
Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniami, że Pana(i) zawód/specjalizacja:



Źródło: Raport *Oczekiwania profesjonalistów na rynku pracy*

Wynik istotnie: ↑ wyższy, ↓ niższy od ogółu

Rozwój kompetencji zawodowych



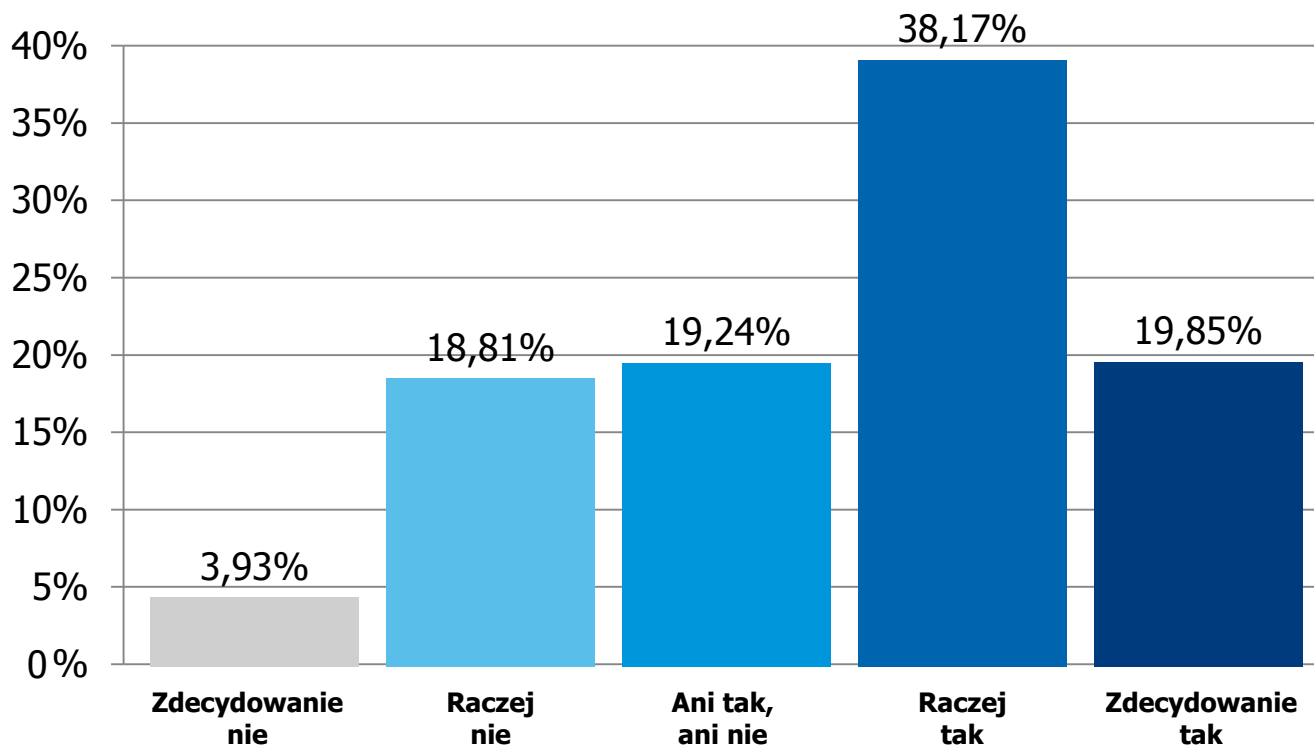
- **Sformalizowany program szkolenia i rozwoju** utalentowanych pracowników poprzedzony badaniem...
- **Indywidualne programy szkoleniowe** dla osób z grupy talentów
- **Rotacje na stanowiskach pracy /** w różnych działach firmy
- **Udział w projektach międzynarodowych**
- **Udział w projektach interdyscyplinarnych**
- **Finansowanie edukacji w formie szkolnej** (np. studiów podyplomowych MBA, w tym poza granicami Polski)
- **Coaching**
- **Mentoring**
- **Odrębna polityka płacowa** dla osób o wysokim potencjale

Źródło: Badanie Hay Group

Obawy zawiązane z poszukiwaniem pracy



**Czy obawiasz się, że po ukończeniu studiów napotkasz trudności
ze znalezieniem pracy zgodnej z Twoimi oczekiwaniami?**



Źródło: Raport z badania ankietowego prowadzonego przez PSZK na próbie 1630 studentów z 40 uczelni w całej Polsce w terminie maj 2013 – sierpień 2013