



# Oczekiwania profesjonalistów na rynku pracy

Wybrane wyniki z raportu badania ilościowego

GfK Polonia Sp. z o.o. dla Grupy PZU  
sierpień 2013 r.





## **METODA:**

- Badanie zrealizowano metodą internetowych wywiadów wspomaganych komputerowo (CAWI)

## **PRÓBA:**

- N = 518

## **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

# Jakie perspektywy rozwoju u **obecnego pracodawcy?**

**P2. Na ile zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami ze w Pana(i) firmie:**  
 (% T2B) – „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”

Mam szansę awansować i zwiększać zakres odpowiedzialności

Mam szansę na podwyżkę

Mogę rozwijać umiejętności i zdobywać doświadczenia

Firma daje mi pewność zatrudnienia

Firma wykorzystuje sytuację ekonomiczną do blokowania podwyżek

Ogółem

50

47

63

64

48

Grupy zawodowe:

Analizy finansowe

53

43

58

63

47

Specjalizacja IT

44

45

58

66

33



Księgowość

53

51

69

74



64



Marketing

63



61



75



66

54

Obsługa klienta

39



38



55

50



44

↑ ↓ wynik istotnie  
Wyższy / niższy od ogółu

Największy rozdźwięk pomiędzy oceną własnych możliwości (specjalizacji) a tym co daje pracodawca odnotowaliśmy w branży IT. Z tej perspektywy branża IT dołączy do mniej „zadbanych” przez pracodawców branż – obsługi Klienta i analityków finansowych. Marketing i księgowość to grupy zawodowe objęte pozytywnymi działaniami z zakresu HR w firmach – marketing nawet przewyższa księgowość. Pewność zatrudnienia - najwyższa w księgowość, a najniższa w obsłudze Klienta. Specjalizacja IT wypada porównywalnie z analitykami finansowymi.

# Jakie perspektywy zmiany pracy?

**P2./P3. Na ile zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami: (% T2B) – „zdecydowanie” i „raczej się zgadzam”**

**P5. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy poszukiwał Pan(i) pracy z własnej inicjatywy (odpowiedzi „Tak)**

Planuje odejść jak tylko pojawi się okazja pracy w innej firmie

Na rynku jest wiele ofert odpowiednich dla mnie

Aktywne poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Ogółem

40

47

50

Analizy finansowe

34

41

44

Specjalizacja IT

32

47

43

Księgowość

47

62



61



Marketing

42

54

51

Obsługa klienta

41

30



50

Księgowość najaktywniejszą grupą pod względem deklaracji – chętną do zmiany pracy, przeglądającą oferty, poszukiwań - choć może to być także efekt aspirowania do pożądaných zachowań. Przeciwnieństwem jest branża IT – jak wcześniej mówiliśmy - pewna swoich umiejętności, ale słabo oceniająca warunki w obecnej firmie i dodatkowo ostrożna w poszukiwaniach (przy przeciętnym postrzeganiu dostępności ofert na rynku). Obsługa Klienta to grupa rotująca – ale przy małej liczbie dobrych ofert na rynku. Marketing to także grupa rotująca – ale przy lepszej ocenie dostępnych ofert. Najłatwiej pozyskać zatem pracowników obsługi Klienta oraz marketingu. Analitycy i IT jest bardziej ostrożne przy planowaniu odejść z pracy.

# Jakie są podstawowe wartości związane z miejscem pracy?

## P11. W jakim stopniu poniższe opinie pasują do Pana(i) własnych przemysłów: (% T2B) – „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”

|   | Ogółem | Analizy finansowe | Spec. IT | Księgowość | Marketing | Obsługa klienta |
|---|--------|-------------------|----------|------------|-----------|-----------------|
| W pracy najważniejsze jest <b>realizować się</b> i móc wdrażać własne pomysły | 66     | 59                | 65       | 75 ↑       | 74        | 58 ↓            |
| Zamiana pracy rodzi dużo <b>niepewności</b>                                   | 58     | 52                | 49       | 73 ↑       | 60        | 58              |
| Lepsza <b>mniej płatna</b> praca ale <b>stabilna</b>                          | 55     | 47 ↓              | 49       | 71 ↑       | 54        | 55              |
| <b>Obawiam się stagnacji</b> i braku rozwoju                                  | 52     | 43                | 43       | 68 ↑       | 60        | 44              |
| Moje doświadczenie powoduje że z większą <b>ostrożnością myślę o zmianie</b>  | 52     | 42 ↓              | 42 ↓     | 70 ↑       | 56        | 50              |
| <b>Kryzys powstrzymuje mnie zmianą pracy</b>                                  | 49     | 34 ↓              | 34 ↓     | 71 ↑       | 56        | 48              |
| Przed zmianą pracy powstrzymuje mnie <b>obawa przed złą atmosferą</b>         | 43     | 39                | 31 ↓     | 60 ↑       | 49        | 34              |
|   | N=518  | N=96              | N=105    | N=106      | N=104     | N=107           |

W sferze wartości podstawową potrzebą jest potrzeba realizacji siebie i własnego wkładu w pracę (znane w teorii HR jako contribution). Stabilność jest mniej poszukiwaną wartością (jedynie u księgowych na tym samym poziomie co rozwój). Co ciekawe, w sferze deklaracji niepewność relacji i atmosfery w przyszłej pracy nie ogranicza (osoby nie przyznają się do roli dyskomfortu w tej sferze). Jednak jeśli spytamy czy dobra atmosfera i kultura pracy w przyszłej firmie może motywować (pozytywne odwrócenie pytania), staje się kluczowym czynnikiem.

Generalnie zmiana pracy to sytuacja stresująca i rodząca niepewność. Kryzys usztywnia działania jedynie księgowości i co drugą osobę w marketingu. Obsługa Klienta, analizy finansowe i IT – w sferze deklaracji poszukują pomimo niepewności i kryzysu, choć nie przekłada się to już tak silnie na zachowania w szukaniu pracy.

# Jakie są motywatory zmiany pracy? – KLUCZOWY CZYNNIK

## P9c. Najważniejsze czynniki przy podejmowaniu decyzji o zmianie pracodawcy: (lista 17 czynników - raportujemy wybór JEDNEGO kluczowego czynnika)

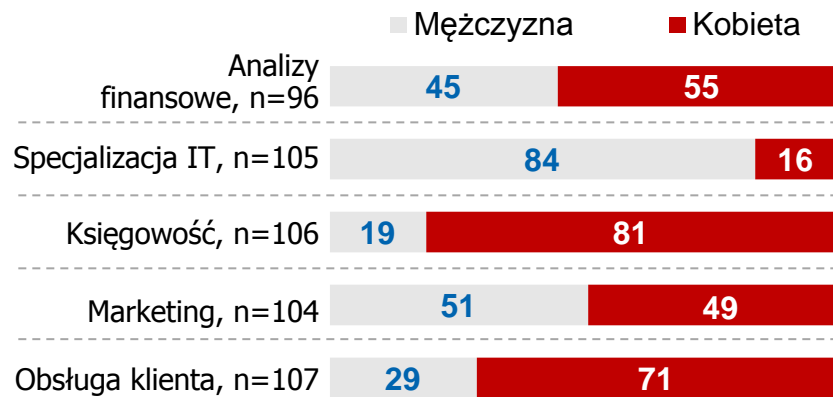
|   | Ogółem | Analizy finansowe | Spec. IT | Księgowość | Marketing | Obsługa klienta |
|---|--------|-------------------|----------|------------|-----------|-----------------|
| Zwiększenie wynagrodzenia                     | 18     | 20                | 17       | 17         | 14        | 20              |
| 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         |                 |

# Jakie są motywatory zmiany pracy? – 5 KLUCZOWYCH w podziale na PŁEĆ i WIEK

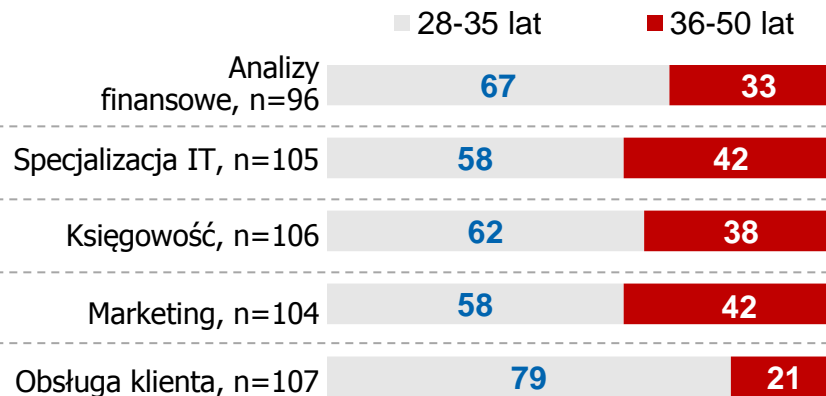
|  | Ogół         | Mężczyzna    | Kobieta      | 28-35 lat    | 36-50 lat    |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>PODSTAWA</b>                                      | <b>N=518</b> | <b>N=235</b> | <b>N=283</b> | <b>N=335</b> | <b>N=183</b> |
| <b>Atmosfera</b> i kultura pracy                     | 47           | 43           | 50           | 50           | 40 ↓         |
| <b>Zwiększenia wynagrodzenia</b>                     | 44           | 41           | 47           | 50 ↑         | 33 ↓         |
| <b>Stabilność</b> zatrudnienia                       | 38           | 34           | 41           | 38           | 38           |
| <b>Pakiet socjalny</b>                               | 33           | 25 ↓         | 40 ↑         | 37 ↑         | 26 ↓         |
| <b>Równowaga</b> między życiem zawodowym a prywatnym | 33           | 29           | 37           | 32           | 36           |
| <b>Awans</b> , większy zakres odpowiedzialności      | 32           | 27           | 35           | 33           | 30           |
| Może oferować <b>dobre warunki pracy</b>             | 30           | 29           | 31           | 32           | 26           |
| Możliwość <b>rozwoju zawodowego</b>                  | 29           | 32           | 26           | 31           | 25           |
| <b>Szkolenia</b> i inwestowanie w rozwój             | 26           | 26           | 26           | 27           | 23           |
| <b>Stabilność sytuacji ekonomicznej firmy</b>        | 23           | 22           | 23           | 20           | 27           |
| System motywacyjny związany z <b>premiami</b>        | 23           | 27 ↑         | 19 ↓         | 27           | 16           |
| <b>Elastyczny czas pracy</b>                         | 19           | 20           | 18           | 19           | 18           |
| Bardziej dogodna <b>lokalizacja</b> firmy            | 19           | 17           | 20           | 20           | 16           |
| Samochód służbowy i inne <b>bonusy</b>               | 14           | 16           | 12           | 13           | 16           |
| Perspektywiczna i <b>rozwojowa branża</b>            | 12           | 12           | 11           | 11           | 13           |
| Większa <b>samodzielność</b> na stanowisku           | 11           | 14 ↑         | 8 ↓          | 9            | 15 ↑         |
| <b>Prestiż firmy</b> jako pracodawcy                 | 9            | 9            | 10           | 7            | 13           |

# Metodologia

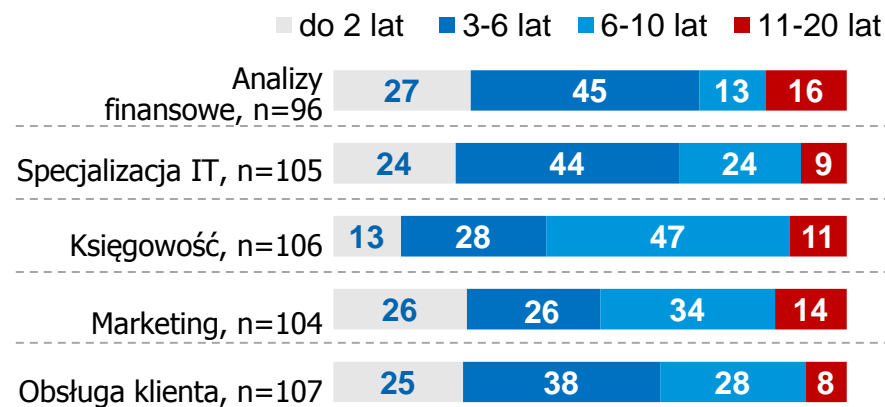
## Płeć, w podziale na grupy zawodowe (%)



## Wiek



## Staż w firmie



## Zadłużenie/ posiadanie kredytu

