Informacja prasowa

**Raport: Cztery osobowości pracowników i jeden rynek pracy**

**Wzrost znaczenia elastyczności, zdrowy styl życia, deformalizacja pracy wraz z dywersyfikacją zarządzania HR – najnowszy raport Antal i Sodexo odkrywa nowe oblicze rynku pracy. Wyodrębnia również 4 główne postawy pracowników. Kim są: Zdystansowany Zawodowiec, Zwinny Profesjonalista, Bezpieczny Tradycjonalista oraz Praktyczny Inicjator? Jakie są ich wymagania względem pracodawcy? Co motywuje ich do pracy?**

Raport przedstawia opis postaw Polaków na rynku pracy, które ewoluowały na przestrzeni lat. Analizowane w nim są oczekiwania pracowników wobec idealnego pracodawcy w zakresie: mobilności i czasu pracy, miejsca pracy, wynagrodzenia i benefitów, stylu komunikacji w organizacji, atmosfery oraz stylu zarządzania. Na podstawie tych preferencji wyszczególniono 4 dominujące typy osobowości pracowników na dzisiejszym rynku pracy. Z raportu dowiadujemy się, że rodzaj motywacji pracownika zależy nie tylko od jego osobistych preferencji, ale również od branży jaką reprezentuje.

*- Jesteśmy świadkami rewolucji zarządzania kapitałem ludzkim, która wymaga od firm umiejętnego zarządzania potencjałem wielopokoleniowych i różnorodnych zespołów, na niespotykaną do tej pory skalę. Ten raport doskonale oddaje tę różnorodność – postaw, celów, ambicji, motywatorów i oczekiwań. Prezentowane 4 typy osobowości w dużym uproszczeniu pokazują jak bardzo jesteśmy do siebie podobni, a zarazem różni. Nie chodzi tylko o wiek czy płeć, ale o różne oczekiwania, potrzeby, a nawet sposób myślenia czy reagowania. Sztuką staje się umiejętność wykorzystania tej różnorodności – czyli pełnego wykorzystania tkwiącego w nas potencjału i kreowanie pozytywnego środowiska pracy rozumianego jako employee experience –* powiedział **Arkadiusz Rochala, Dyrektor Generalny, Sodexo Benefits and Rewards Services.**

**Nowoczesny model pracy – czego chcą dziś pracownicy?**

**Wciąż obserwujemy wzrost oczekiwań w zakresie elastyczności pracodawcy**

Jak wynika z raportu, aż 81% pracowników w Polsce chce elastycznie zaczynać i kończyć czas pracy w zależności od natężenia obowiązków i prywatnych zobowiązań. W zamian są w stanie zaakceptować brak stałego miejsca pracy w biurze czy konieczność biznesową zostania w pracy po godzinach, np. przy wzmożonej intensywności projektów.

**Rośnie znaczenie zdrowego stylu życia, również w pracy**

Dla 76% pracowników ważna jest możliwość wygodnego dbania o zdrowy styl życia. Istotne są również związane z tym benefity, np.: konsultacje z dietetykiem, owocowe poniedziałki czy karty lunchowe.

**Przestajemy chodzić w garsonkach i garniturach**

Miejsca pracy ulegają deformalizacji– 97% pracowników ceni swobodną atmosferę, otwartą komunikację oraz chce mieć możliwość wyboru wygodnego ubioru.

**Rośnie kultura partycypacyjna w aspekcie HR**

Aż 92% badanych chce mieć wpływ na działania HR, rozwój firmy i jej kulturę organizacyjną. Zależy im, aby samodzielnie wybierać benefity pozapłacowe czy szkolenia. Chętnie angażują się w akcje społeczne i charytatywne organizowane przez pracodawcę.

**Kluczowym wymiarem oceny pracodawcy są wynagrodzenia i benefity**

Wyniki przeprowadzonego badania potwierdzają, że wśród czynników racjonalnych, wpływających na ocenę pracodawcy, nadal niezmiennie prym wiodą wysokość oferowanego wynagrodzenia oraz oferta świadczeń pozapłacowych. Na kolejnych miejscach respondenci uplasowali: możliwości rozwoju, wartości społeczne, zgodność z zainteresowaniami oraz możliwości uczenia się.

– *Funkcjonowanie na współczesnym rynku pracy opiera się przede wszystkim na partnerstwie oraz wzajemnej satysfakcji pracownika i pracodawcy. Tylko holistyczne podejście do modelu współpracy, znajomość potrzeb i preferencji oraz dostosowanie oferty do panujących standardów, może przełożyć się na sukces i obopólne korzyści. Na znaczeniu zyskują elastyczność pracy, zdrowy styl życia, wynagrodzenie i benefity, a czasy formalizmu odchodzą już do lamusa* – wyjaśnia **Artur Skiba, prezes Antal.**

**4 osobowości pracowników**

W raporcie „Cztery osobowości - jeden rynek pracy”, pracownicy zostali zbadani w dwóch wymiarach: kulturowym oraz funkcjonalnym. Pierwszy z nich dotyczy obszarów związanych z atmosferą w pracy, stylem wykonywania zadań, kulturą organizacyjną, podejściem do work-life balance / work-life integration. Z kolei wymiar funkcjonalny obejmuje warunki ekonomiczne, sposoby rozliczeń pracowników z zadań, systemy wynagrodzenia, warunki biurowe, bezpieczeństwo pracy czy formę umowy. Na tej podstawie wyróżniono 4 typy postaw pracowników: Zwinny Profesjonalista, Praktyczny Inicjator, Bezpieczny Tradycjonalista oraz Zdystansowany Zawodowiec.



**Co drugi pracownik w Polsce to Zwinny Profesjonalista**

Niezwykle ciekawy jest procentowy udział typów osobowości wśród polskich pracowników. Zwinni Profesjonaliści stanowią zdecydowaną większość, bo aż 55% pracowników w kraju. Ten typ reprezentuje nieco częściej mężczyzna niż kobieta (57% do 52%) i są to głównie przedstawiciele sprzedaży (aż 76%) oraz wyższej kadry zarządzającej (59%), prawnicy i HR-owcy (57%). Branże, w których najczęściej spotkasz Zwinnego Profesjonalistę, to: Agencje marketingowe (100%), Ubezpieczenia (86%) Handel detaliczny (73%), Farmacja (71%).



– *Firmy, zainteresowane zatrudnieniem kandydatów z tej grupy, powinny przede wszystkim zaprezentować ofertę pracy podkreślając elementy, które są kluczem do serc Zwinnych Profesjonalistów. Są to: możliwość łączenia życia prywatnego i realizacji pasji z pracą, świetna atmosfera, otwartość we współpracy z szefem oraz możliwości wyboru narzędzi rozwojowych czy benefitów. Współcześni zawodowcy to osoby, które poszukują nowych, ciekawych doświadczeń także w sferze zawodowej i docenią niestandardowe działania pracodawców, warto, więc zainwestować w odświeżenie materiałów rekrutacyjnych i employer brandingowych, nowe formy rekrutacji czy kreatywne kampanie* – wyjaśnia **Anna Piotrowska-Banasiak, Development Director w Antal.**

Pozostałe osobowości polskich pracowników, wyróżnione w raporcie, reprezentują: Praktyczny Inicjator (26%), Bezpieczny Tradycjonalista (10%) oraz Zdystansowany Zawodowiec (10%). Jak podkreślają eksperci Antal – d*o* każdego typu pracownika należy dostosować ofertę pracodawcy, aby skutecznie prowadzić działania z zakresu rekrutacji, polityki płacowej, doboru benefitów, rozwoju pracowników czy employer brandingu. Ważna jest również dywersyfikacja oferty pod kątem specjalizacji pracowników czy branży.

|  |  |
| --- | --- |
| **Typ pracownika** | **Charakterystyka** |
| **Zwinny Profesjonalista** | Prezentuje on postawę elastyczną i liberalną. Z drugiej strony, od pracodawcy również wymaga wyjścia w kierunku jego potrzeb. Praca dla niego powinna się mocno przenikać z życiem prywatnym. |
| **Praktyczny Inicjator** | Zna swój cel i skupia się na jego realizacji. W pracy spędzi czasu tyle ile to konieczne, koncentrując się w pełni na zadaniach, ale zamykając drzwi do biura przestaje też myśleć o pracy. Chyba, że chodzi o integrację z pracownikami na stopie prywatnej – jako ceniący towarzystwo w takich sytuacjach go nie zabraknie. |
| **Bezpieczny Tradycjonalista** | To osoba ceniąca stabilizacją i bezpieczeństwo pracy w obszarze funkcjonalnym i konserwatywnym. Jest odpowiedziany za określony obszar, lubi jasne i przewidywalne sytuacje. Gra w pojedynkę. |
| **Zdystansowany Zawodowiec** | Zna swoje miejsce w organizacji i zależy mu na jasnej, formalnej strukturze. Woli pozostawać na swojej, dobrze znanej połowie boiska. Broni tradycyjnych zasad w kulturze organizacyjnej, ale potrafi być elastyczny, jeśli względy funkcjonalne za tym przemawiają. |

**Więcej informacji dostępnych w raporcie pod linkiem:** [**https://antal.pl/trendy/raporty-rynku-pracy/1706-cztery-osobowosci-jeden-rynek-pracy**](https://antal.pl/trendy/raporty-rynku-pracy/1706-cztery-osobowosci-jeden-rynek-pracy)

**\*\*\***

**Antal** jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Firma działa w Polsce oraz w Czechach i na Słowacji, a także na Węgrzech pod marką Enloyd. Dzięki codziennym kontaktom zarówno z pracodawcami jak i kandydatami, Antal dysponuje najlepszymi informacjami na temat obecnych na rynku pracy trendów. W celu jeszcze większego pogłębienia tej wiedzy regularnie prowadzi również badania rynku pracy.

**Sodexo**

Sodexo Benefits and Rewards Services jest liderem polskiego rynku świadczeń pozapłacowych, na którym działa od 20 lat, a także ekspertem w zakresie programów motywacyjnych oraz zarządzania efektywnością. Doradza w obszarze tworzenia trwałych relacji pracodawcy z pracownikami oraz w zakresie budowania lojalności partnerów biznesowych i klientów. Wieloletnie doświadczenie firmy pokazuje, iż kompleksowe usługi motywacyjne pozytywnie wpływają na wydajność organizacji. Z oferty Sodexo Benefits and Rewards Services w Polsce skorzystało już 43 tysiące klientów i ponad 3,5 miliona użytkowników. Na polskim rynku firma Sodexo otrzymała m.in. tytuł Business Superbrands oraz nagrodę Złota Jakość Roku. W 2016 roku firma Aon Hewitt, światowy lider w doradztwie i rozwiązaniach outsourcingowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim, po raz kolejny doceniła działania Sodexo Benefits and Rewards Services w Polsce, przyznając firmie certyfikat Aon Hewitt Best Employer™ na poziomie międzynarodowym i krajowym.

**Kontakt do mediów:**

Karina Chowaniak

PR Manager, Antal

tel. 664 929 623

Karina.Chowaniak@antal.pl