

Wyniki raportu „Rynek Zmiany Pracy”

Dotychczas słyszeliśmy głównie o rynku kandydata. Dziś trend ten ewoluuje tworząc zjawisko, które nazwaliśmy rynkiem zmiany pracy. Nie tylko ze względu na rekordową liczbę otwartych wakatów oraz deklaratywnie wysoką otwartość do zmiany pracy – aż 90% respondentów badania – ale przede wszystkim dlatego, że metamorfozie ulegają nasze miejsca pracy, środowiska, w których funkcjonujemy, a także sposób w jaki postrzegamy karierę zawodową czy potencjalnego pracodawcę.

W raporcie przeanalizowaliśmy szereg aspektów, które wpływają na cykl życia pracownika w firmie – od momentu zainteresowania organizacją i chęcią dołączenia do zespołu, poprzez zaangażowanie i lojalność, aż po decyzję o odejściu. Wzięliśmy pod uwagę m.in.: wiek, staż pracy, branżę, miejsca zamieszkania czy rodzaj posiadanej umowy a także organizację - jej lokalizację, strukturę, kapitał oraz kulturę.

Główne wnioski

1. Reorientacja na #pracoszczęście i kulturę organizacji

Jak wynika z raportu, inwestycja w szczęście pracownika zwiększa jego lojalność wobec firmy. Powinna również się stać jednym z elementów strategii pozyskiwania talentów w 2020 roku – ponieważ szczęśliwy i zaangażowany pracownik jest bardziej lojalny wobec pracodawcy i odporny na działania konkurencji.

- **Aż 86% osób, które odczuwa radość z tego co robi, jednocześnie nie szuka nowej pracy i nie chce zmieniać obecnej.**
- **Jeśli pracownik nie czuje, że praca jest ważnym elementem jego życia, to prawdopodobnie jest już na etapie poszukiwania nowego pracodawcy. Nadal jednak dla co trzeciego respondenta praca jest świadomą koniecznością.**
- **Najbardziej szczęśliwe branże to:** IT (76%), Marketing i reklama (74%), Inżynieria (74%).
- **Najmniej zadowoleni ze swojej pracy są pracownicy:** Handlu detalicznego i Retail, Kancelarii prawnych, Transportu, Spedycji i Logistyki

2. Transformacja oczekiwań pracownika

Cechy pracodawcy

- Najważniejszą cechą, którą powinien posiadać pracodawca, jest **stabilność finansowa firmy**. Kolejne dwie najczęściej wskazywane odpowiedzi to: **swoboda działania oraz otwartość pracodawcy na inicjatywy i feedback**.
- Jak wynika z badania **wraz ze wzrostem stażu pracy i wiekiem, rośnie zapotrzebowanie na swobodę działania**. Ponad połowa osób pracujących więcej niż 21 lat wskazuje na swobodę działania, jako najistotniejszą cechę pracodawcy. Niewiele mniej wskazań jest w grupie 11-20 lat doświadczenia.

Organizacje, w których chcą pracować Polacy

- Okazuje się, że okryta często złą sławą **korporacja** nie jest tak straszna jak ją malują. To pierwszy wybór specjalistów i managerów – kolejno 25% i 34% wskazań przez osoby, na tych stanowiskach.
- Jednocześnie aż około jedna trzecia respondentów nie wie, jaką organizację by wybrało lub nie ma to dla nich znaczenia. Może być to dobra wiadomość dla mniejszych organizacji szukających pracowników z know-howem wyniesionym z międzynarodowych firm.

Oferta, która przekona pracownika do zmiany pracy

- Duet pieniędzy i możliwości rozwoju jest wskazywany przez kandydatów jako kluczowy przy podejmowaniu decyzji o zmianie pracy. Trzecim najczęściej wskazywanym warunkiem przyjęcia oferty pracy jest **stabilność zatrudnienia**, rozumiana jako umowa o pracę.
- **Co powinno znaleźć się w ogłoszeniu?** Przede wszystkim informacja o poziomie stanowiska – wskazuje tak 57% respondentów. Zaletą byłaby również lokalizacja firmy – to ważny element dla 48% kandydatów. Dyskwalifikujące dla pracodawcy mogą być negatywne opinie w Internecie – na ten aspekt zwraca uwagę aż 41% badanych.

3. Kierunek: zmiana

- **44% respondentów badania zdecydowało się na zmianę pracy w ciągu ostatniego roku.**
- Blisko 9 na 10 **respondentów otrzymało zaproszenie do udziału w procesie rekrutacyjnym w ciągu ostatnich 6 miesięcy**. Jednocześnie 84% osób, które nie otrzymało podwyżki w tym samym czasie, również dostało zaproszenie do udziału w rekrutacji. Efekt? Świadomy kandydat nieustannie dąży do poprawy swojej sytuacji zawodowej.
- **Najwięcej zaproszeń do udziału w procesie rekrutacyjnym otrzymują pracownicy z branż:** FMCG (95%), Ubezpieczenia (94%), IT 93% i Handel detaliczny (93%).

devire.

finding people who click

- **Wszyscy aktywni zawodowo są na etapie zmiany, poszukiwania pracy lub deklarują otwartość na nowe wyzwania.** Większość osób chce zmienić pracę i aktywnie jej szuka. Niewielu mniej respondentów nie szuka aktywnie pracy, ale jest otwartych na nowe propozycje. **Jedynie 7% uczestników badania w ogóle nie szuka pracy.**
- **Tylko 26% pracowników otrzymało ofertę od swojego aktualnego pracodawcy.**

Wszystkie dane z raportu możemy przedstawić z podziałem na:

- miejsce zamieszkania pracownika (województwo),
- branżę,
- wiek pracownika,
- staż pracy.

Badanie zostało zrealizowane wśród specjalistów i managerów oraz liderów organizacji. Ankieta została przeprowadzona metodą CAWI we wrześniu 2019 roku. Odpowiedzi udzieliło **1517 respondentów**: 46% z nich stanowili specjaliści, 29% to managerowie, 10% przedstawiciele kadry kierowniczej, 9% to osoby na stanowiskach asystenckich, a pozostałe 6% - studenci i wolni strzelcy.

W celu poznania pełnych wyników raportu, zapraszam do kontaktu:

Karina Chowaniak
Communications Manager Devire
e-mail: kchowaniak@devire.pl
kom.: 730 767 809

Devire to firma rekrutacyjna i outsourcingowa oferująca usługi rekrutacji stałych, pracy tymczasowej, IT Contractingu oraz RPO. Firma działa w Europie od 1987 roku i posiada biura w Warszawie, Katowicach, Gdańsku, Poznaniu, Wrocławiu oraz Frankfurt, Monachium, Pradze, Ostrawie i Hradec Kralove.

Devire jako jedyna firma w swojej branży w Polsce działa w modelu zbliżonym do turkusowej organizacji - w oparciu o płaską strukturę, transparentność oraz elastyczność. Motto Devire „finding people who click” oddaje przywiązanie firmy do tworzenia najlepszych połączeń między pracodawcami i pracownikami, z wykorzystaniem technologii oraz wiedzy i doświadczenia konsultantów.

Więcej informacji: www.devire.pl

