|  |
| --- |
| data: |
| 05 lipca 2023 r. |
| informacje dodatkowe: |
| Mateusz Żydek |
| telefon: |
| + 48 665 305 902  e-mail:  mateusz.zydek@ randstad.pl |

Co wpływa na atrakcyjność miejsca pracy?   
Dla pracowników najbardziej liczą się wynagrodzenie   
i atmosfera.

**Atrakcyjne wynagrodzenie i benefity otwierają listę czynników, które najsilniej decydują o wyborze pracodawcy w 2023 roku. Tak odpowiedziało aż 73% osób w tegorocznej edycji badania Randstad Employer Brand Research. Na drugim miejscu natomiast znalazła się przyjazna atmosfera pracy – 64% wskazań. Podium zamyka stabilność zatrudnienia, na którą wskazało 62% badanych.**

Uwagę zwracają także czynniki związane z rozwojem pracowników. Dla 58% badanych liczy się możliwość rozwoju kariery. Pracownicy coraz częściej wskazują także na możliwość udziału w szkoleniach. Tak odpowiedziała połowa uczestników badania, podczas gdy w latach 2016**–**2018 takich odpowiedzi padało o połowę mniej.

Na znaczeniu zyskuje także dobra reputacja pracodawcy: jest to istotne dla 44% uczestników badania. Podejście do tego czynnika zaczęło się zmieniać w 2020 roku, w trakcie pandemii. Ma to między innymi związek z działaniami ochronnymi wdrażanymi przez firmy w tym okresie. We wcześniejszych latach był to jeden z rzadziej wybieranych punktów przez ankietowanych.

**–** *W ciągu ostatnich kilku pandemicznych lat oczekiwania zatrudnionych wobec pracodawców uległy większej klaryfikacji. A w niepewnych czasach bardziej niż kiedykolwiek wcześniej liczą się wartości, które zwiększają poczucie zawodowo-finansowego bezpieczeństwa pracowników. Są to już nie tylko atrakcyjne wynagrodzenie i benefity, ale także troska o podnoszenie kwalifikacji, która przekłada się na poszerzanie perspektyw zawodowych pracowników i pozwala im sięgać po lepsze finansowe warunki zatrudnienia* – podkreśla **Ewa Wawszczak**, General HR Director w Randstad Polska.

Na uwagę zasługuje też rosnąca rola atmosfery w miejscu pracy. Uczestnicy badania Randstad podkreślają znaczenie takich jej elementów, jak życzliwy i wspierający zespół współpracowników, docenienie przez przełożonych, wzajemne zaufanie oraz równe traktowanie.

**–** *Kontakt z zespołem, zawodowe przyjaźnie, spotkania przy ekspresie do kawy, w zakładowej stołówce czy w drodze do pracy to właśnie te aspekty, których brakowało pracownikom w okresie pandemii, dlatego dziś są skłonni je jeszcze silniej doceniać* – tłumaczy **Ewa Wawszczak**. Dodaje jednocześnie, że dla pracodawców to wyraźny sygnał, aby troskę o dobrą atmosferę w zespole umieścić na liście priorytetów, by skuteczniej przyciągać talenty i z sukcesem ograniczać rotację kadr.

**Różne pokolenia, różne spojrzenia na pracę**

Choć wszystkie pokolenia polskich pracowników na czele czynników wpływających na atrakcyjność pracodawcy stawiają wynagrodzenia, to poszczególne grup wiekowe nieco się od siebie różnią w pozostałych kwestiach. Respondenci z Pokolenia Z doceniają przyjazną atmosferę pracy niemal tak samo, jak atrakcyjną płacę. Są także silnie nastawieni na podnoszenie kwalifikacji. W tej grupie rośnie znaczenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Milenialsi na tle innych grup wiekowych najmniejszą wagę przywiązują do wspomnianej równowagi, ale na znaczeniu wśród nich zyskiwać zaczyna stabilność zatrudnienia.

Dla pokolenia X atmosfera w zespole jest niemal tak samo istotna jak bezpieczna i stabilna praca. Respondenci z tej grupy, na tle pozostałych, najczęściej zwracają uwagę na dogodną lokalizację miejsca zatrudnieni.

Boomersi natomiast niezmiennie cenią silnych liderów w organizacji. Znaczenie ma dla nich stabilność zatrudnienia, szczególnie w trudniejszych czasach, dlatego zwracają też bardziej uwagę na kondycję finansową pracodawcy.

**Wciąż rozdźwięk pomiędzy oczekiwaniami a rzeczywistością miejsc pracy**

Uczestnicy badania nie tylko wskazywali cechy atrakcyjnego pracodawcy, ale także oceniali, którymi aspektami zatrudnienia wyróżniają się ich obecne miejsca pracy. 70% respondentów wskazywało stabilność zatrudnienia, 68% dogodną lokalizację, a 66% dobrą sytuacją finansową. Te oceny pokazują widoczny od wielu lat rozdźwięk pomiędzy tym, co oferują pracodawcy, a tym, co oferować powinni, by skutecznie przyciągać nowych pracowników i zatrzymywać obecnych.

**Dlaczego odchodzimy z pracy?**

Badanie Randstad Employer Brand Research pokazuje, że wynagrodzenie pozostaje najważniejszym powodem zmiany miejsc zatrudnienia, zaznaczanym przez 59% respondentów. Czynnik ten częściej wskazywany jest przez kobiety, osoby starsze i pracowników z wyższym wykształceniem. 25% badanych zmianę pracy tłumaczy chęcią poprawienia równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, a nieco więcej, bo 28% wskazuje ograniczoną ścieżkę kariery jako powód do odejścia. To przyczyna szczególnie istotna dla najmłodszych pracowników (37%), którzy są na początku swojej drogi zawodowej.

**Zabezpieczyć przyszłość – rozwój zawodowy wśród priorytetów**

Znacząca większość badanych jest zdania, że pracodawca powinien oferować zatrudnionym możliwość podnoszenia kwalifikacji oraz przekwalifikowania się. Tak uważa aż 75% badanych, a na dodatek tę opinię podziela zbliżony odsetek badanych w każdej grupie wiekowej. Wynika to z tego, że wśród doświadczonych pracowników rośnie świadomość, że dywersyfikacja umiejętności zapewnia większe bezpieczeństwo zawodowe i finansowe w kryzysowych i niepewnych czasach.

W tym aspekcie pracodawcy mają wiele do poprawy. Aż 46% badanych, dla których podnoszenie kwalifikacji jest bardzo ważne, zaznacza, że ich pracodawca oferuje za małe możliwości w tym zakresie. 64% badanych uważa, że pracodawca powinien zapewniać pracownikom możliwości przekwalifikowania się. Z kolei 35% osób, które wysoko cenią możliwość przekwalifikowania się, twierdzi, że ich obecny pracodawca nie zapewnia takiej szansy.

**Randstad Employed Brand Research** to reprezentatywne badanie marki pracodawcy opierające się na opiniach ogółu populacji. Na świecie odbywa się od 23 lat, natomiast w Polsce od 13 lat. W tym roku wzięło w nim udział ponad 160 000 respondentów (w Polsce było 4 718 respondentów), którzy ocenili atrakcyjność 6 022 firm na całym świecie i wskazywali czynniki, które wpływają na wybór miejsca zatrudnienia.