|  |
| --- |
| informacja prasowadata:19 kwietnia 2022 r.informacje dodatkowe: Mateusz Żydektelefon:+ 48  665 305 902e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |

Dla własnej satysfakcji i szans na wyższe wynagrodzenie – dlatego Polacy chcą rozwijać się zawodowo. Brak możliwości rozwoju zwiększa rotację pracowników w firmach.

**Polscy pracownicy chcą rozwijać się zawodowo, głównie ze względów osobistych i po to, żeby zwiększyć swoje szanse na lepsze wynagrodzenie – wynika z 47. edycji raportu Monitor Rynku Pracy przygotowanego przez Instytut Badawczy Randstad we współpracy z Instytutem Badań Pollster. 60 proc. badanych oczekuje, że to pracodawcy będą dbali o rozwój kompetencji. Jasna ścieżka awansu zawodowego może więc przyciągnąć utalentowanych pracowników – komentują eksperci.**

98 proc. ankietowanych deklaruje, że zależy im na rozwoju zawodowym, z czego 17 proc. twierdzi, że w bardzo dużym stopniu. Dane pokazują, że chęć rozwoju zawodowego zależy od płci, wieku i wykształcenia. Na rozwoju zawodowym bardziej zależy kobietom niż mężczyznom. Co piąta kobieta deklaruje bardzo duże zainteresowanie tym aspektem, podczas gdy wśród mężczyzn mówi o tym 15 proc. ankietowanych. Potrzeba rozwoju zawodowego wyraźnie częściej deklarowana jest wśród młodszych pracowników do 30 roku życia, a także wśród osób z wyższym wykształceniem.

— Różnica w odpowiedziach między kobietami a mężczyznami nie powinna być dużym zaskoczeniem, biorąc pod uwagę fakt, że kobiety są statystycznie lepiej wykształcone i wykwalifikowane niż mężczyźni. Różnice w grupach wiekowych mogą tłumaczyć perspektywy kariery i priorytety: osoby młodsze mają jeszcze czas, by piąć się po szczeblach kariery i częściej ich motywacją są wyższe zarobki w przyszłości. Osoby po 50 roku życia z kolei często osiągnęły już pożądany poziom zatrudnienia, który chcą utrzymać. W większym stopniu są też angażowane w proces dzielenia się wiedzą i doświadczenia, a nie podnoszenia kwalifikacji. – wyjaśnia **Monika Hryniszyn**, Dyrektor Personalna i Członkini Zarządu Randstad Polska.

— Kwestia postrzegania rozwoju zawodowego przez pracowników, a w szczególności motywy działania pracowników bądź jego braku, powinna być przedmiotem szczególnego zainteresowania pracodawców. Dla ponad połowy ankietowych (57%) rozwój ma duże bądź bardzo duże znaczenie. Czy zatem obie strony w podobny sposób postrzegają rozwój zawodowy? Czy oczekiwania pracowników na poszczególnych etapach kariery zawodowej wpisują się w działania pracodawców? Z tym – jak pokazuje badanie – bywa różnie, a równocześnie wg. 60% pracowników to pracodawca powinien zadbać o rozwój ich kompetencji. Spełnienie oczekiwań pracowników ma zatem znaczenie dla postrzegania atrakcyjności miejsca pracy, stabilizacji współpracy. Jednocześnie będzie stanowiło w dużej mierze o przyszłości, sukcesie danego biznesu (kwestia podnoszenia kompetencji kwalifikacji, zdolności szybkiej adaptacji do nowych wyzwań) – podkreśla **Robert Lisicki**, Dyrektor Departamentu Pracy w Konfederacji Lewiatan.

Niemal połowa ankietowanych twierdzi, że ich motywacją jest osobista chęć rozwoju i satysfakcja związana z uczeniem się nowych rzeczy, a 38 proc. rozwija się zawodowo, aby podnieść swoją samoocenę. 44 proc. przyznaje, że traktuje rozwój zawodowy jako szansę na wyższe zarobki u przyszłego pracodawcy. Wyjątkiem są tutaj najstarsi pracownicy, którzy wyraźnie rzadziej wskazują na ten powód. Dla jednej trzeciej spośród ogółu badanych rozwój zawodowy jest sposobem na utrzymanie zatrudnienia w dłuższej perspektywie, umożliwia lub ułatwia zmianę pracy, lub jest argumentem w rozmowie o podwyżce u obecnego pracodawcy.

— Pracodawcy powinni zwrócić szczególną uwagę na te motywacje. Według danych z badania chęć rozwoju zawodowego to przyczyna zmiany pracy dla blisko 45 proc. ankietowanych. Do 68 proc. podniósł się odsetek badanych, którzy twierdzą, że gdyby zaszła taka potrzeba, to znajdą taką samą lub lepszą pracę. Przy jednocześnie zmniejszającej się otwartości pracowników na zmianę pracodawcy, zaspokojenie rosnących ambicji rozwojowych pracowników staje się kluczowe dla przyciągnięcia talentów i wypełnienia wakatów – uważa **Monika Hryniszyn** z Randstad Polska.

Oferta rozwoju zawodowego może być istotnym wyróżnikiem w czasie, gdy konkurencja o pracowników jest silna, a dotychczasowe miejsce pracy w tym aspekcie rozczarowuje pracownika. Tym bardziej, że mniej niż połowa ankietowanych uważa, że pracodawcy dbają o ich rozwój zawodowy. Co więcej, jeśli chodzi stricte o rozwój kompetencji, to tylko 34 proc. ma poczucie, że pracodawcy o to dbają, podczas gdy 60 proc. jest przekonanych, że firmy powinny o to dbać. Dlatego pracownicy często biorą sprawy rozwoju zawodowego w swoje ręce – deklaruje tak 95 proc. badanych.

Polacy postrzegają rozwój zawodowy przede wszystkim jako możliwości rozwoju kariery. Na pytanie o to, czym jest rozwój zawodowy, 59 proc. ankietowanych odpowiada, że to przede wszystkim zdobywanie nowych kwalifikacji poprzez nowe zadania i obowiązki, a 55 proc. twierdzi, że elementem rozwoju jest udział w szkoleniach i kursach podnoszących kwalifikacje. Zdecydowanie mniej, bo 43 proc., uznało, że wiąże się on z awansem na wyższe stanowisko lub zdobywaniem certyfikatów i uprawnień potwierdzających kwalifikacje. Cztery osoby na dziesięć twierdzą, że jest to zdobywanie wiedzy i umiejętności od współpracowników. Zmianę branży natomiast jako rozwój zawodowy postrzega 11 proc. ankietowanych.

— Wskazany powyżej wysoki odsetek odpowiedzi utożsamiających rozwój z udziałem w szkoleniach i kursach podnoszących kwalifikacje napawa optymizmem w kontekście potrzeb naszego rynku pracy. Jednocześnie jednak rzeczywisty odsetek pracowników uczestniczących w szkoleniach, kursach bywa o wiele niższy. Doświadczenia w tym obszarze potwierdza bowiem jedynie 41% ankietowanych, a tylko 25% pracodawców w ocenie badanych wyraża zainteresowanie tym aspektem rozwoju pracowników. Zwraca uwagę niska pozycja nauki w szkole (technikum, liceum), uczelni wyższej (studia, podyplomowe, doktorat itd.) w okresie pracy dla perspektyw rozwoju zawodowego. Ma to znaczenie tylko dla 8% badanych przy 21% osób wykazujących się tego rodzaju doświadczeniem w pracy – zaznacza **Robert Lisicki** z Konfederacji Lewiatan.

Jak podkreślają eksperci, ważne jest to, aby dopasować ofertę rozwoju zawodowego do oczekiwań pracowników. Ponad jedna trzecia chciałaby mieć możliwość uczestnictwa w szkoleniach i kursach podnoszących umiejętności. Trzy na dziesięć osób oczekuje awansu, zdobywania certyfikatów potwierdzających kwalifikacje oraz uznania ze strony przełożonych lub współpracowników. Dla jednej czwartej ważne jest zdobywanie wiedzy od współpracowników i realizacja bardziej odpowiedzialnych zadań.

— Zdaniem badanych dla pracodawców wciąż główną formą rozwoju są wiedza, umiejętności zdobywane w pracy: poprzez wykonywanie nowych zadań i obowiązków (ma oczekiwać tego 42% pracodawców), realizacja coraz bardziej odpowiedzialnych zadań lub skomplikowanych zadań (38% pracodawców), zdobywanie wiedzy i nowych umiejętności od innych pracowników (34%) – dodaje **Robert Lisicki** z Konfederacji Lewiatan.

Zdaniem 62 proc. przebadanych pracowników najbardziej kluczową kompetencją w przyszłości będzie znajomość języków obcych. W odpowiedziach respondentów widać też wpływ dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społecznej i zawodowej. Ponad połowa z nich przyznaje, że ważna będzie także umiejętność szybkiego dostosowania się do tych zmian. Podobny odsetek za kluczowe uznaje kompetencje cyfrowe pozwalające na pracę z nowymi technologiami.

— Badanie dotknęło też kwestii odpowiedzialności za rozwój kompetencji pracowników. 34% respondentów cieszy się wsparciem pracodawcy w tym zakresie, ale takie oczekiwanie zgłasza aż 60%. Oznacza to, że blisko 1/4 pracujących w Polsce ma poczucie zaniedbania tej kwestii przez firmy i instytucje, w których znajdują zatrudnienie. Oczekiwania są także wobec państwa: z bezpłatnych, ogólnodostępnych form kształcenia korzysta 4% badanych, a chciałoby to robić 21% – komentuje **Łukasz Komuda**, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, redaktor portalu Rynekpracy.org i współtwórca podcastu „Ekonomia i cała reszta”.

**Jakie trendy rynku pracy widać w najnowszej edycja raportu?**

Nieznacznie zmniejsza się rotacja na rynku pracy, ale wciąż w ciągu pół roku pracodawcę zmienia co piąty pracownik (21 proc.) – najczęściej badani z południowych regionów kraju (25 proc.), mieszkańcy dużych miast (26-27 proc.), kierowcy (38 proc.), sprzedawcy (36 proc.) i inżynierowie (32 proc.), a także osoby zatrudnione w sektorze handlu (27 proc.), logistyki (26 proc.) oraz telekomunikacji i IT (23 proc.). Dwie główne przyczyny stoją za rotacją pracowników: wyższe wynagrodzenie (45 proc.) i lepsze perspektywy rozwoju zawodowego u nowego pracodawcy (44 proc.). Wzrosło też znaczenie niezadowolenia z dotychczasowego pracodawcy (38 proc.).

W kolejnych miesiącach rotacja może jednak nieznacznie wyhamować. Odsetek osób aktywnie poszukujących zatrudnienia sięga 9 proc., a tych, którzy nie szukają aktywnie, a jedynie rozglądają się na rynku pracy spadł do 45 proc. Wyhamowanie rotacji nie dotyczy jednak wszystkich sektorów. W branży finansowej i ubezpieczeniowej nowej pracy aktywnie szuka 15 proc. badanych, a w handlu – 13 proc.

— Badanie było realizowane jeszcze przed wybuchem wojny w Ukrainie. Dlatego nie tu należy szukać przyczyn tego, że badane pracownice znalazły swoją pracę po 3,7 miesiąca, a pracownicy – po 1,9 miesiąca, czyli dwukrotnie szybciej. Była to jedna z największych różnic w historii badania. W przypadku bezrobotnych, którzy pracy jeszcze nie znaleźli, różnice nie są tak duże – dane GUS dla III kwartału 2020 roku (najnowsza dostępna edycja Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) mówią o tym, że kobiety szukały zajęcia średnio 8,5 miesiąca, a mężczyźni – 8,1 miesiąca. Ta różnica między płciami może się zwiększyć w nadchodzących kwartałach: z polskiego rynku zniknęły dziesiątki tysięcy Ukraińców, którzy wrócili do domu bronić ojczyzny, a w Polsce schroniły się setki tysięcy kobiet – dodaje **Łukasz Komuda** z FISE.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: mateusz.zydek@randstad.pl

Randstad Polska, lider na polskim rynku doradztwa personalnego i pracy tymczasowej, jest częścią holenderskiego Randstad Holding nv.

Randstad jest zaufanym partnerem dla firm, które potrzebują wsparcia w poszukiwaniu pracowników tymczasowych (w tym także rekrutacji i zarządzania dużymi grupami pracowników w siedzibie klienta) i stałych, w tym specjalistów w zakresie finansów, informatyki, inżynierii oraz w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu. Randstad wspiera także pracodawców fachowym doradztwem i analizami rynku pracy. Pomaga w procesach rozliczania pracowników i zarządzania dokumentacją kadrową.

Poszukujących zatrudnienia specjaliści Randstad wspierają w odnajdywaniu najlepszej pracy, która odpowiada ich potrzebom i kwalifikacjom. Tworzą w ten sposób przyjazną przestrzeń komunikacji między pracownikami a pracodawcami.

Randstad sięga po nowoczesne technologie tak, by służyły one wygodzie poszukujących pracy i pracodawców. Działa globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień ze specjalistami Randstad spotkać się można w jednym z ponad 120 biur w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)