

monitor rynku pracy.

wyniki 48. edycji badania.

instytut badawczy randstad
2 sierpnia 2022 r.



monitor rynku pracy.

metodologia badania	3
wyniki 48. edycji badania	5
rotacja na rynku pracy	5
jak długo szuka się pracy?	11
satysfakcja z pracy	14
chęć zmiany pracy	18
ocena ryzyka utraty pracy	22
szanse na nową pracę	26

praca zdalna i hybrydowa	30
rozwój zawodowy i szkolenia	33
benefity i świadczenia socjalne	45
podsumowanie	48

metodologia badania

respondenci

- osoby pracujące minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych, samozatrudnione (o ile posiadają stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie).
- w wieku 18-64 lata

okres realizacji badania

11 – 20 czerwca 2022 r.

technika

CAWI - wspomagany komputerowo wywiad realizowany za pośrednictwem strony www, na panelu internetowym

liczba respondentów biorących udział w badaniu

1000 respondentów w II kwartale 2022 r.

charakterystyka próby

Próba losowo-kwotowa
Od 30 fali (IV kwartał 2017 r.) zmianie uległa struktura próby

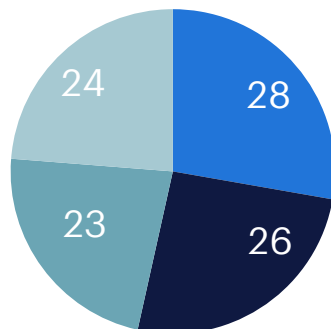
maksymalny błąd statystyczny

+/- 3,1% dla N=1000

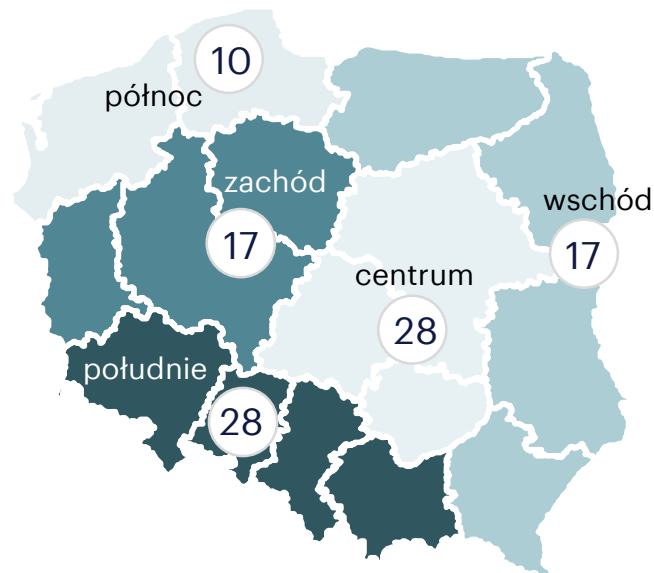
charakterystyka próby

wiek

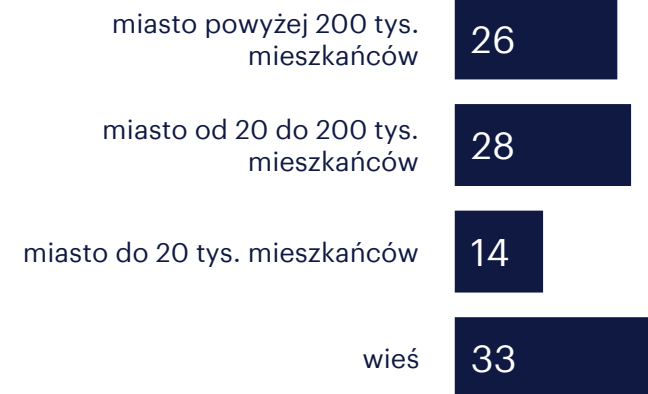
- 18 - 29 lat
- 30 - 39 lata
- 40 - 49 lata
- 50 - 64 lata



region

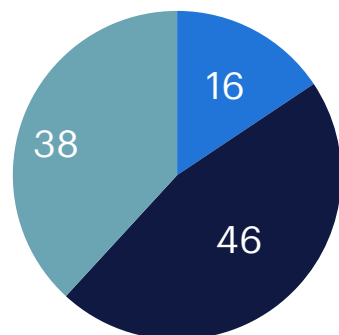


wielkość miejscowości



wykształcenie

- podstawowe / zasadnicze
- średnie
- wyższe



płeć

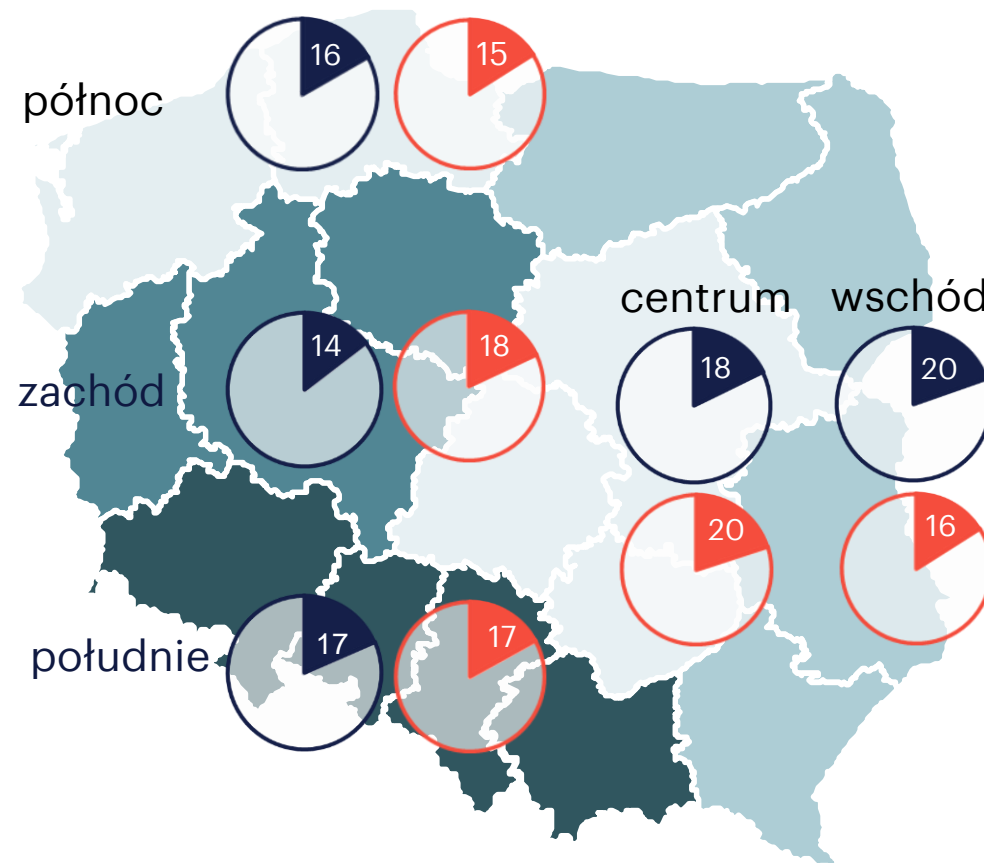
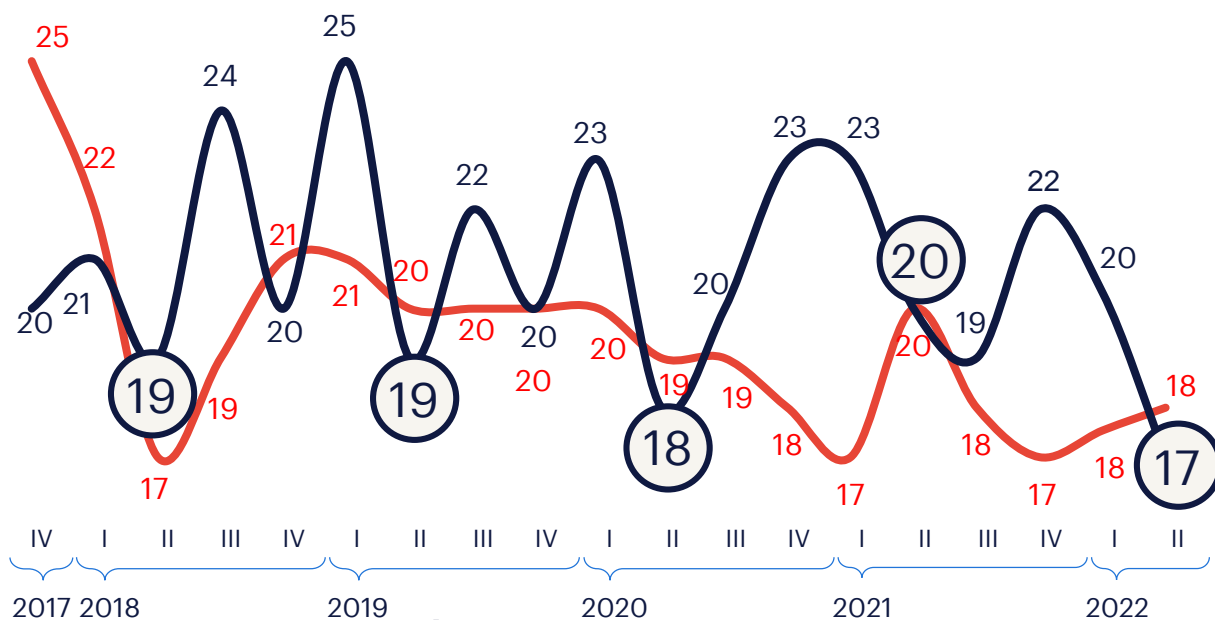


forma zatrudnienia



wyniki badania: rotacja na rynku pracy.

zmiana pracodawcy lub stanowiska porównanie w czasie i między regionami

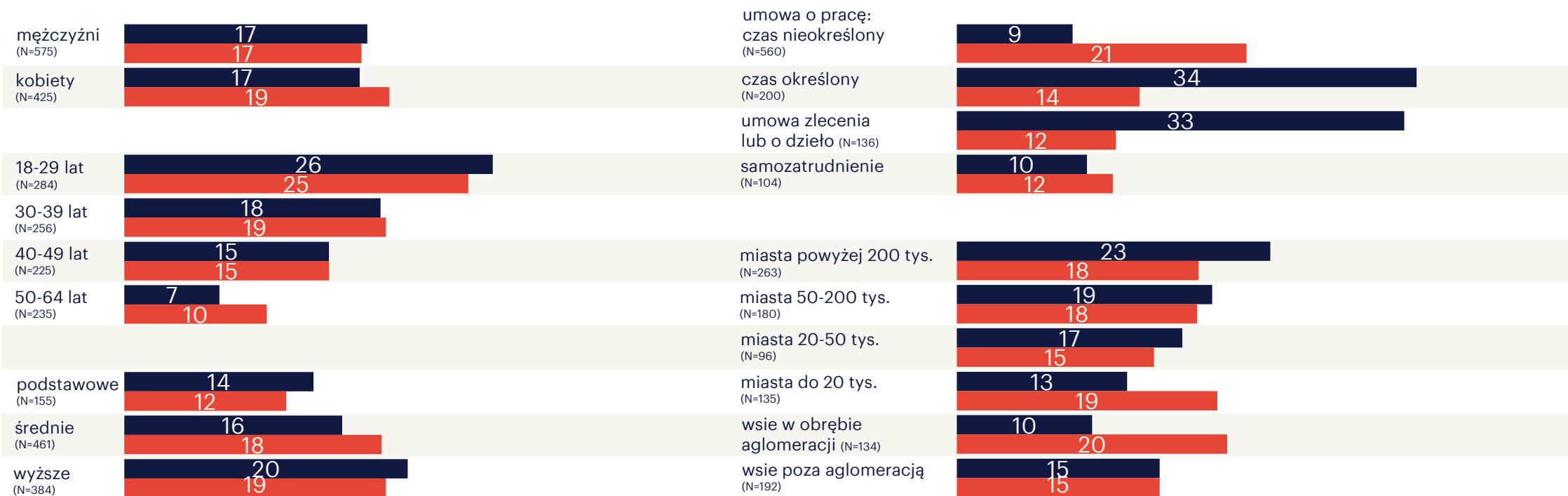


— zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy — zmiana pracodawcy

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś(aś) pracodawcę?
Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/łaś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?

zmiana pracodawcy lub stanowiska

płeć, wiek, wykształcenie, typ umowy, typ miejscowości



■ zmiana pracodawcy ■ zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś(aś) pracodawcę?

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/łaś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?



zmiana pracodawcy lub stanowiska

porównanie między stanowiskami



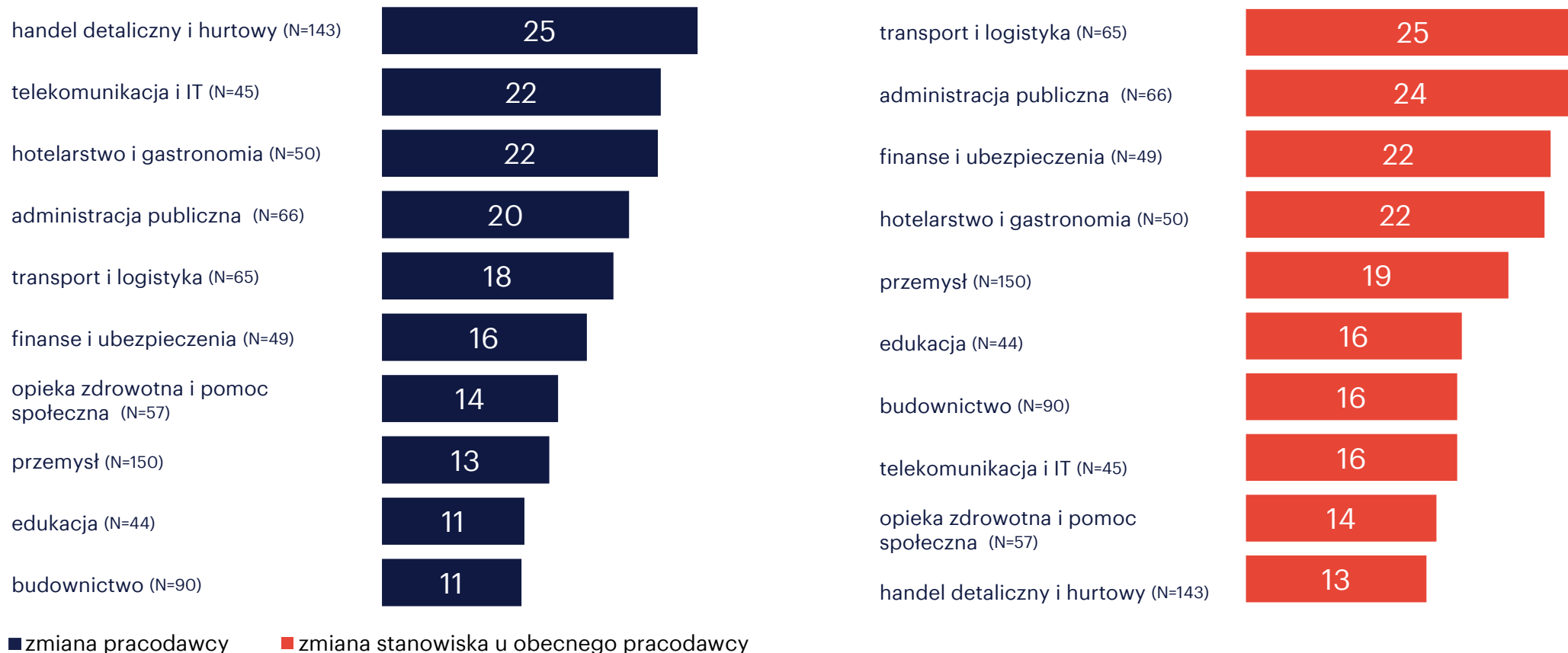
Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś(aś) pracodawcę?

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/łaś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?



zmiana pracodawcy lub stanowiska

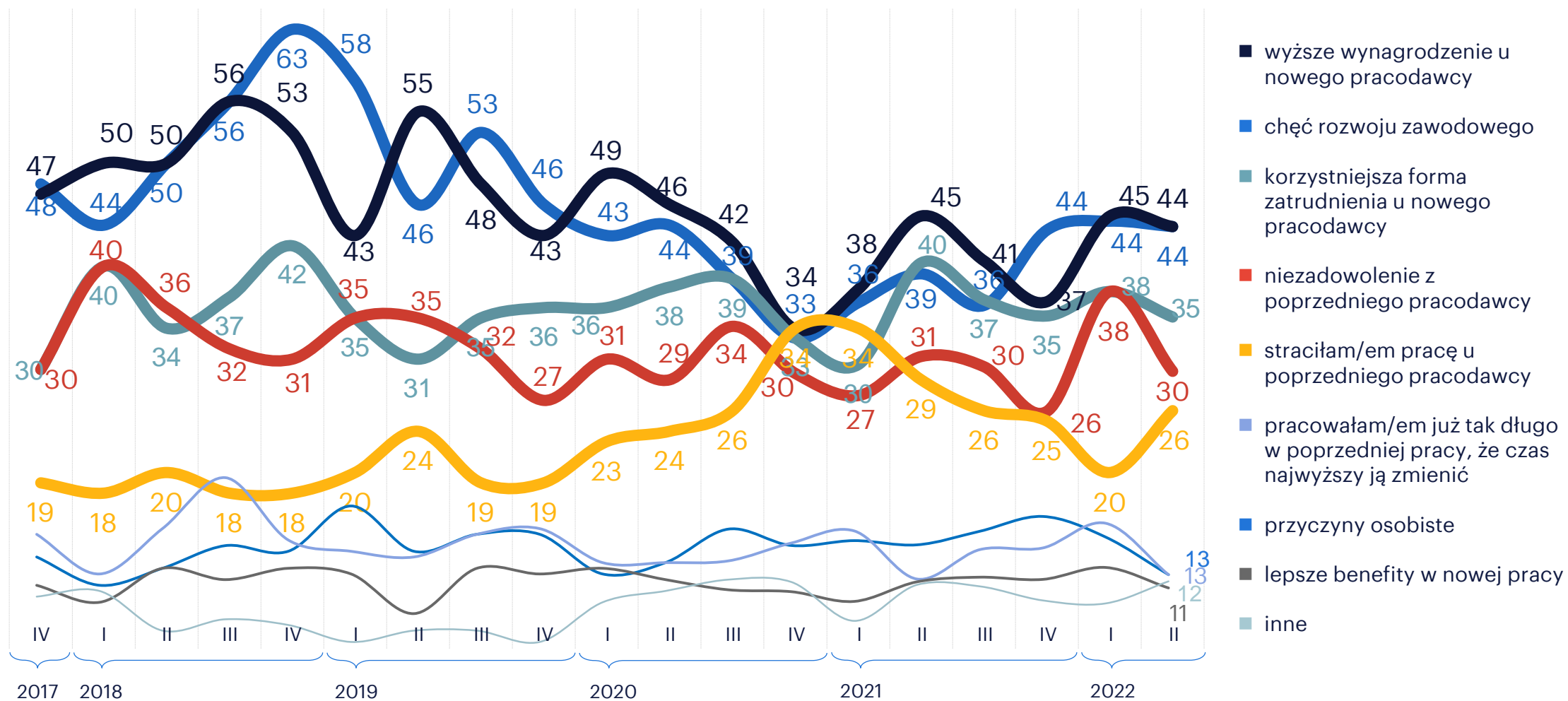
porównanie między branżami



Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś(aś) pracodawcę?

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/łaś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?

co jest przyczyną rotacji?



A jakie były powody tej zmiany?



wyniki badania:
jak długo
szuka się pracy.

czas poszukiwania pracy

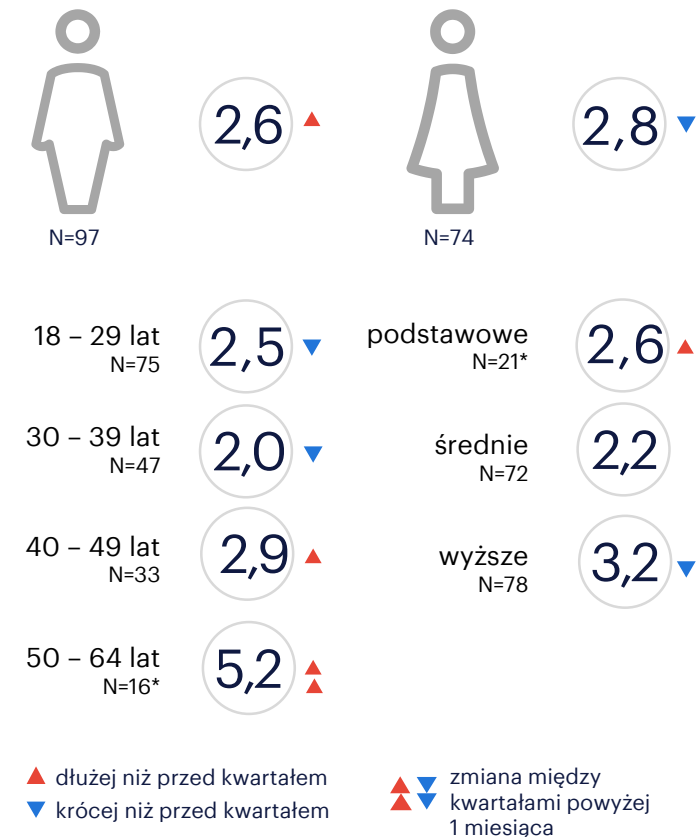
średni czas poszukiwania pracy w miesiącach:



odsetek badanych, którzy znaleźli zatrudnienie w danym okresie czasu w 2. kwartale 2022:



średni czas poszukiwania pracy (w miesiącach) wg płci, wieku i wykształcenia (2 kw. 2022):



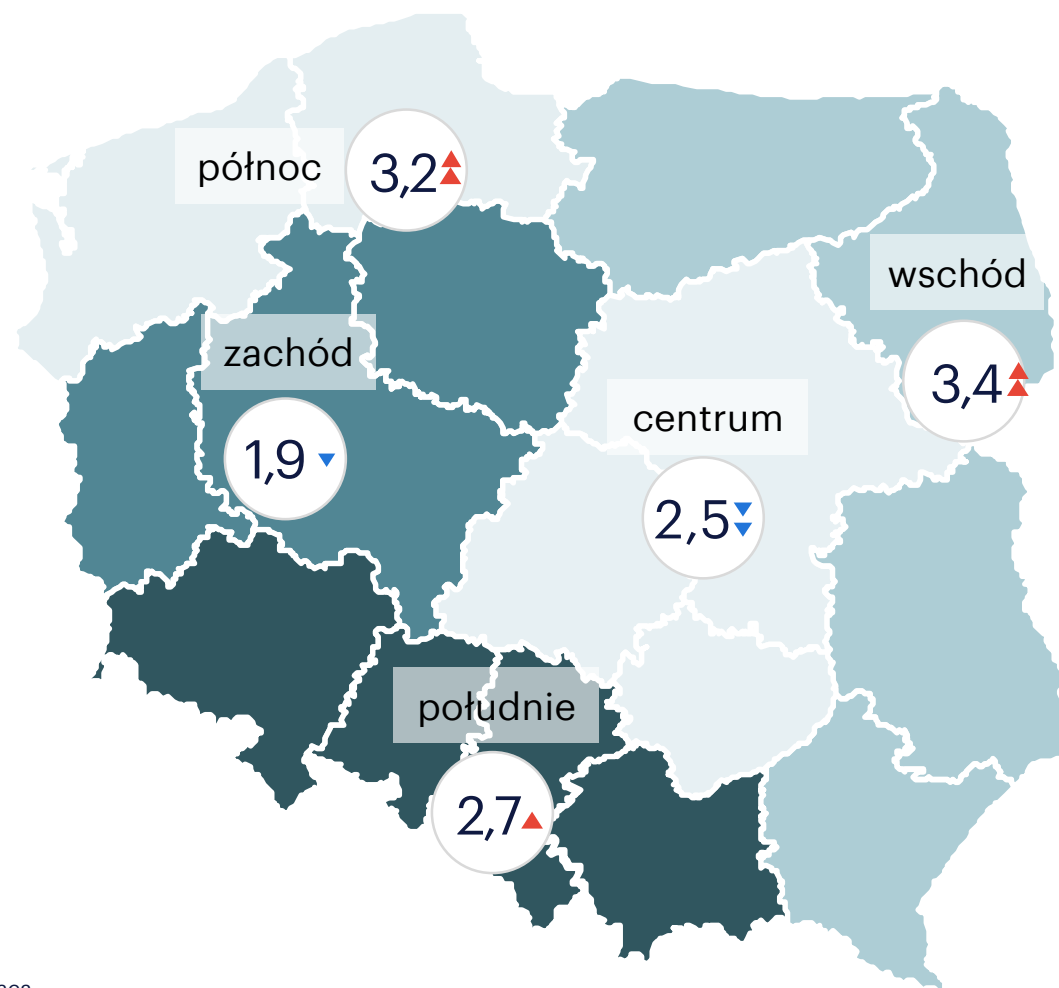
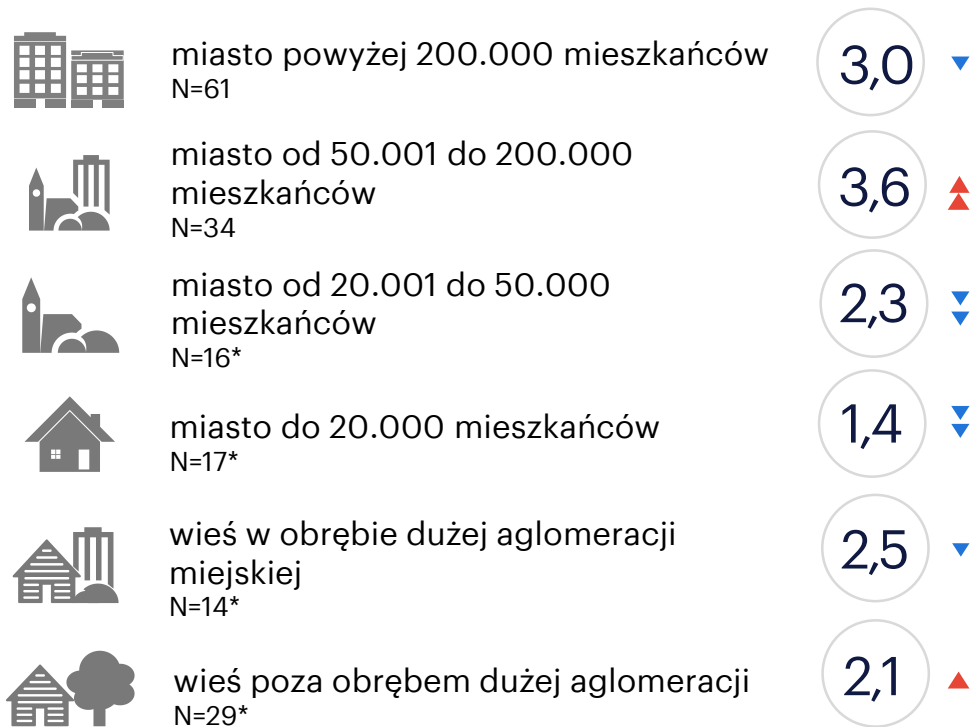
Ile czasu zajęło Ci znalezienie aktualnej pracy?



*wielkość próby poniżej 30

czas poszukiwania pracy

regiony i typy miejscowości



▲ dłużej niż przed kwartałem ▼ krócej niż przed kwartałem ▲▼ zmiana między kwartałami powyżej 1 miesiąca

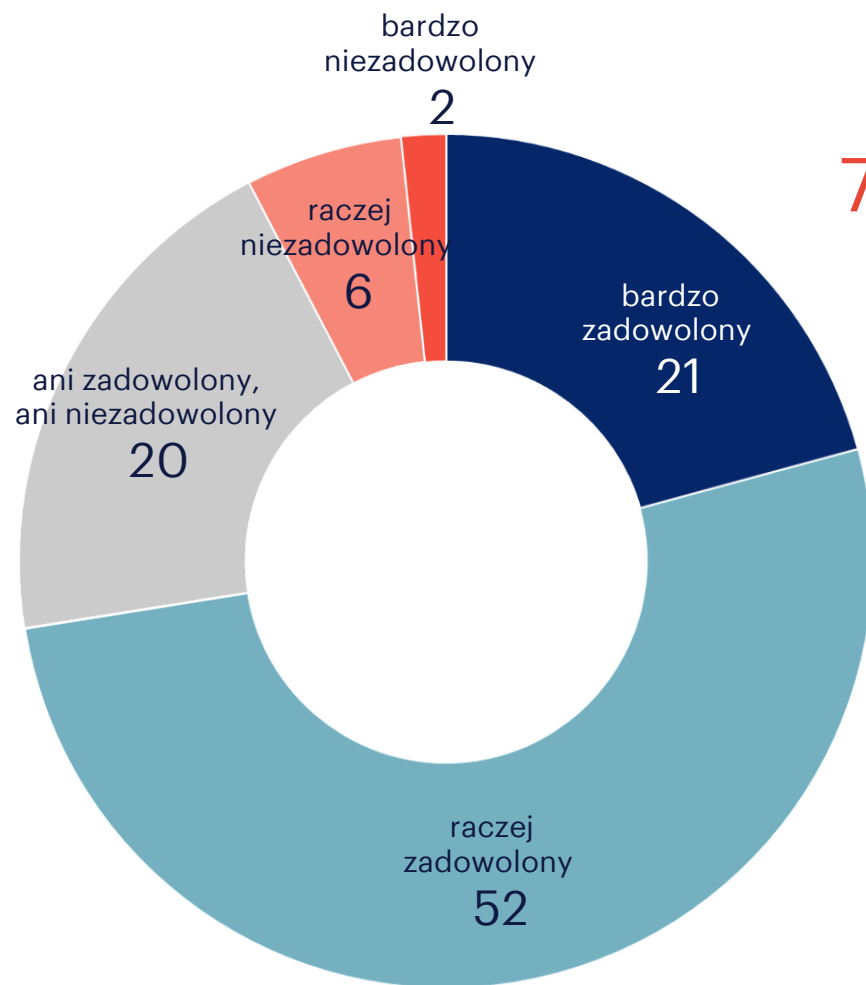
Ile czasu zajęło Ci znalezienie aktualnej pracy?



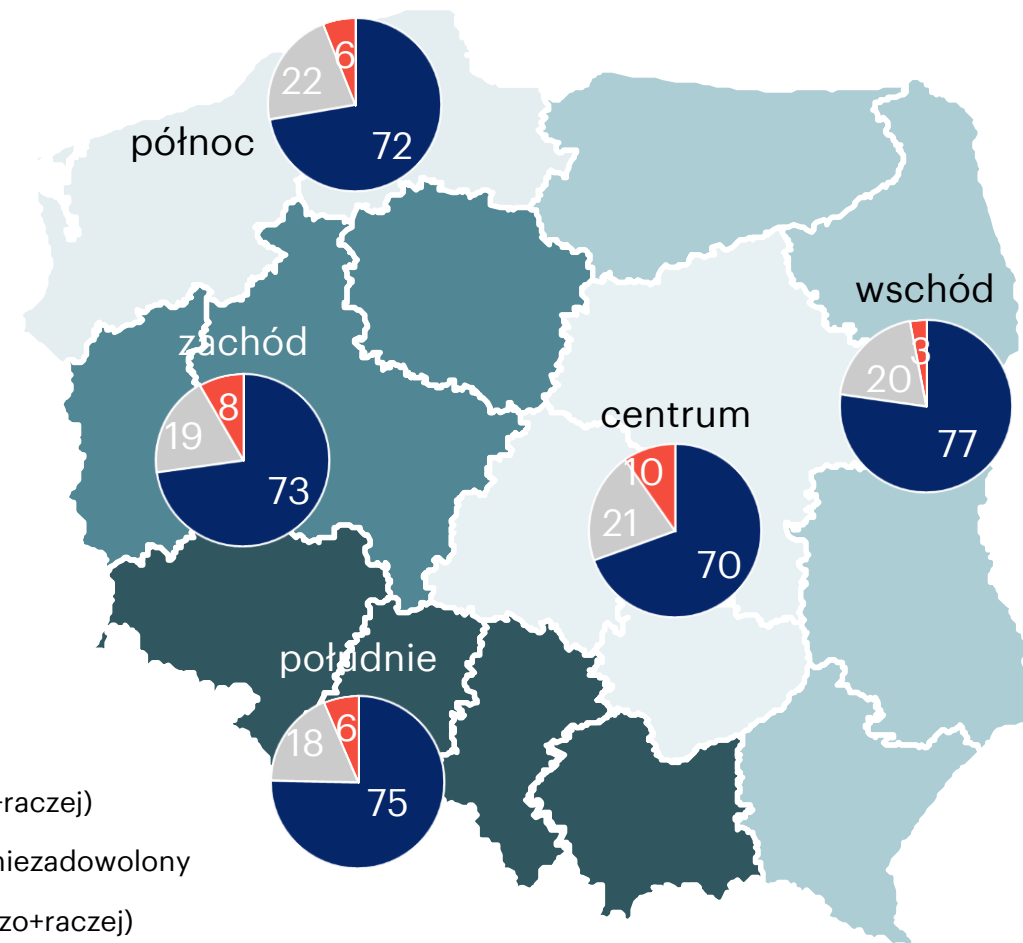
wyniki badania:
satysfakcja
z pracy.



satysfakcja z wykonywanej pracy



73% oceny pozytywne
-2 odchylenie od średniej

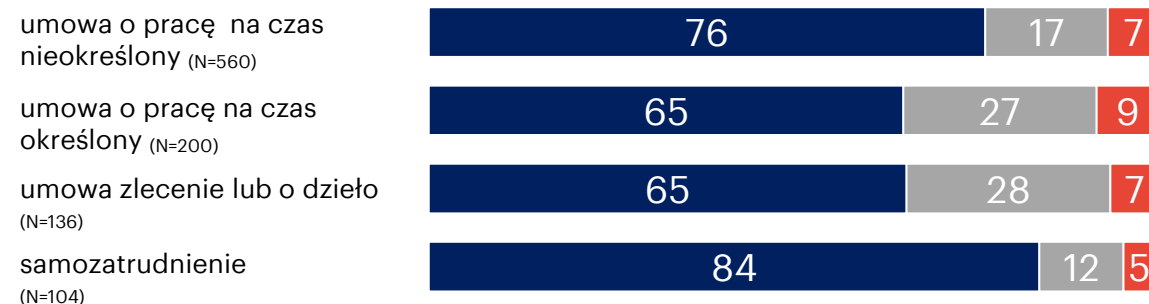
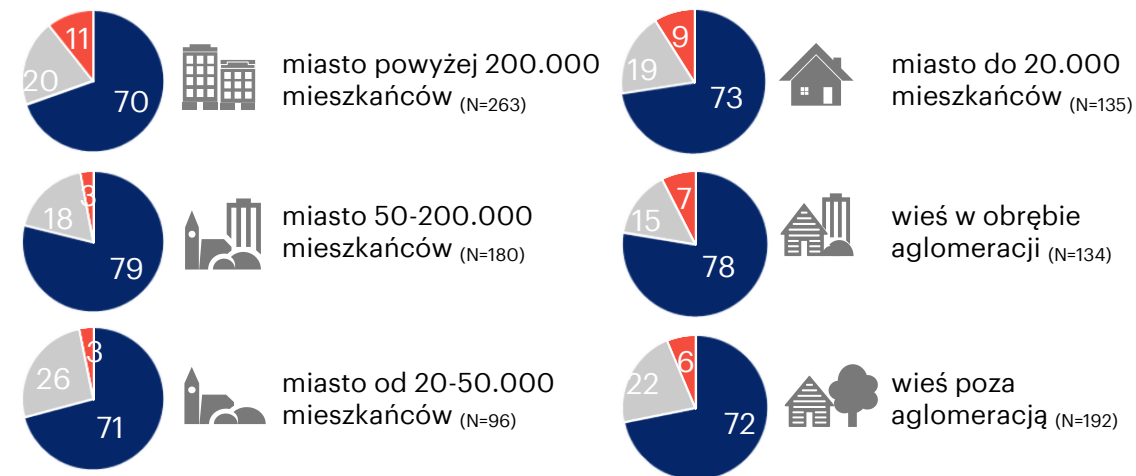
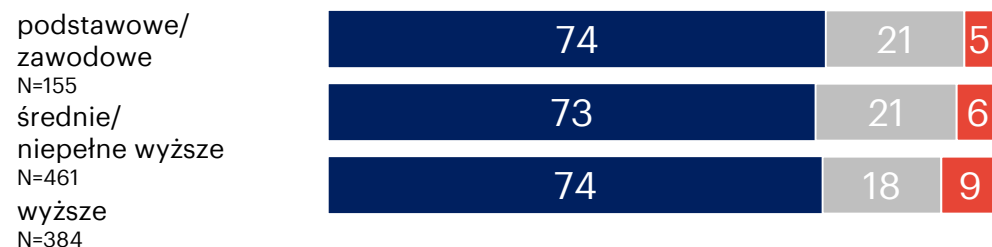
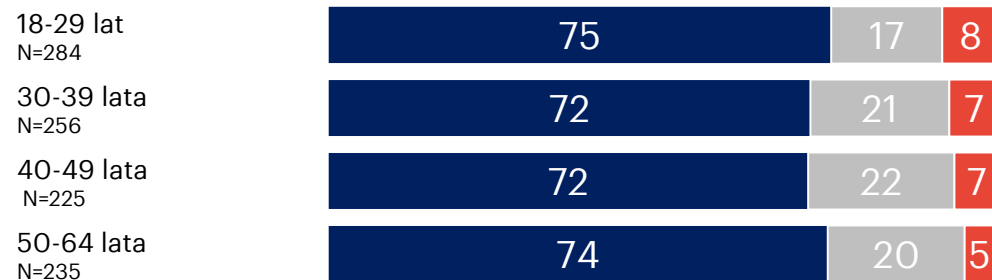


Na ile ogólnie jesteś zadowolony z pracy w swojej firmie?



satysfakcja z wykonywanej pracy

płeć, wiek, wykształcenie, typ zatrudnienia, typ miejscowości



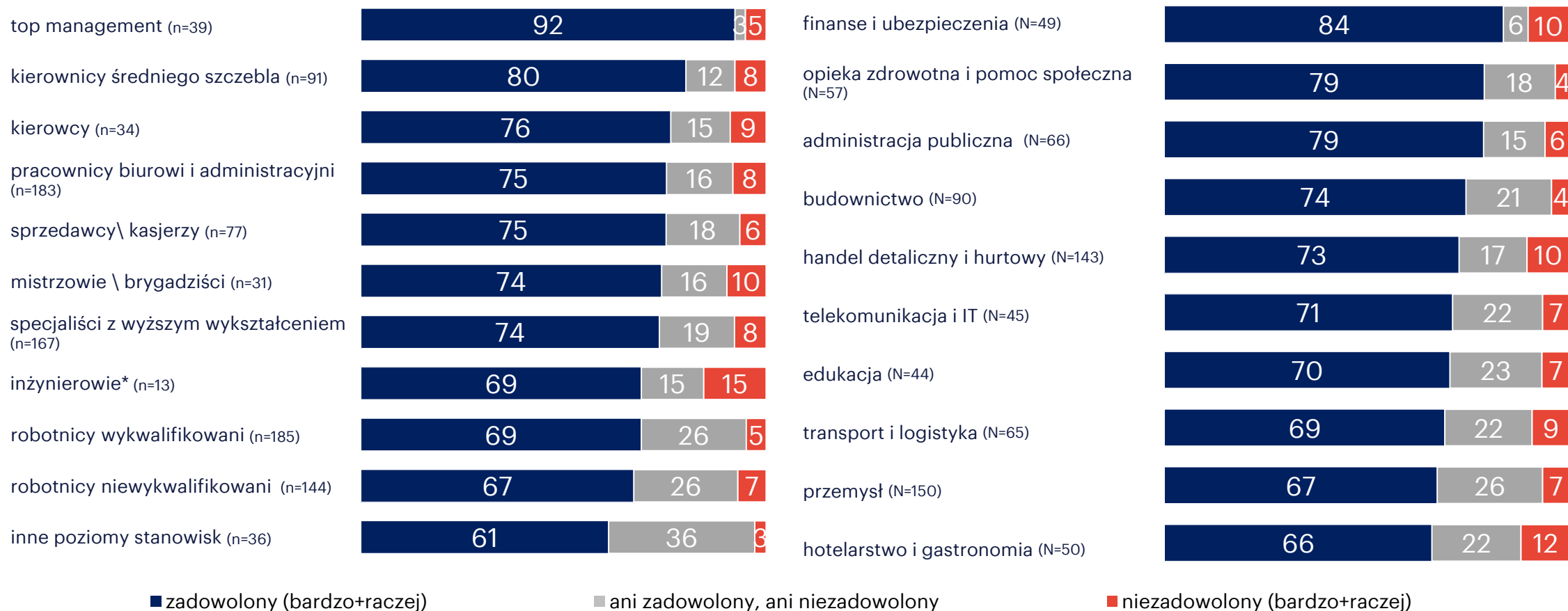
■ zadowolony (bardzo+raczej) ■ ani zadowolony, ani niezadowolony ■ niezadowolony (bardzo+raczej)

Na ile ogólnie jesteś zadowolony z pracy w swojej firmie?



satysfakcja z wykonywanej pracy

porównanie między stanowiskami i branżami



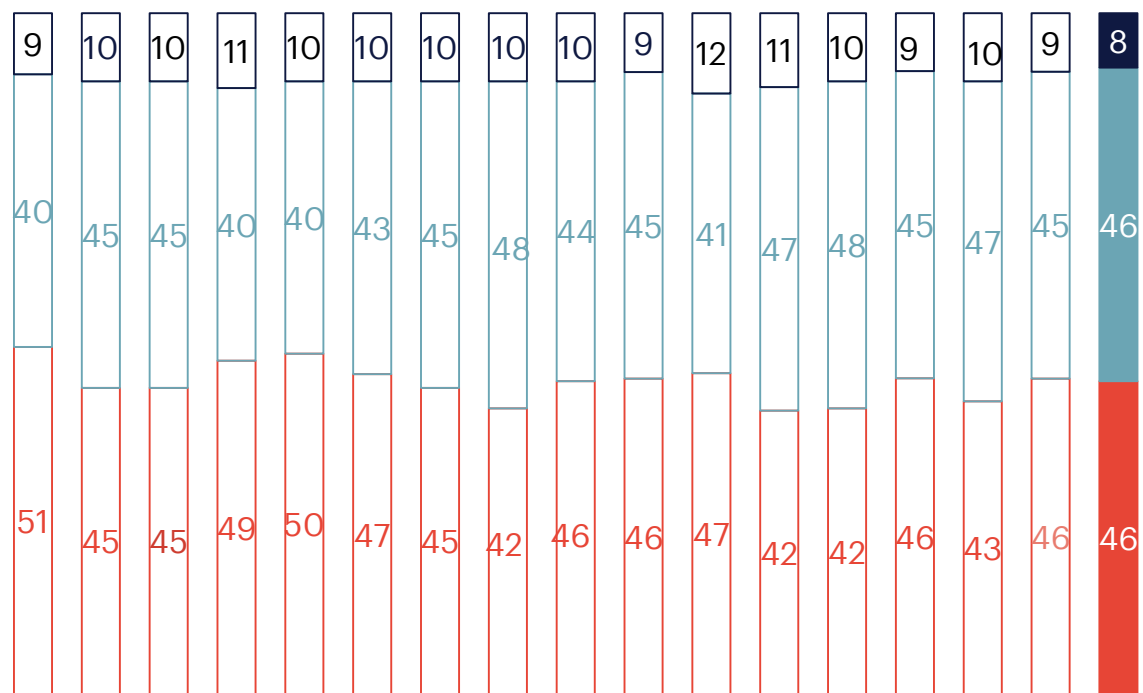
Na ile ogólnie jesteś zadowolony z pracy w swojej firmie?



*wielkość próby poniżej 30

wyniki badania:
chęć zmiany
pracy.

poszukiwanie nowej pracy

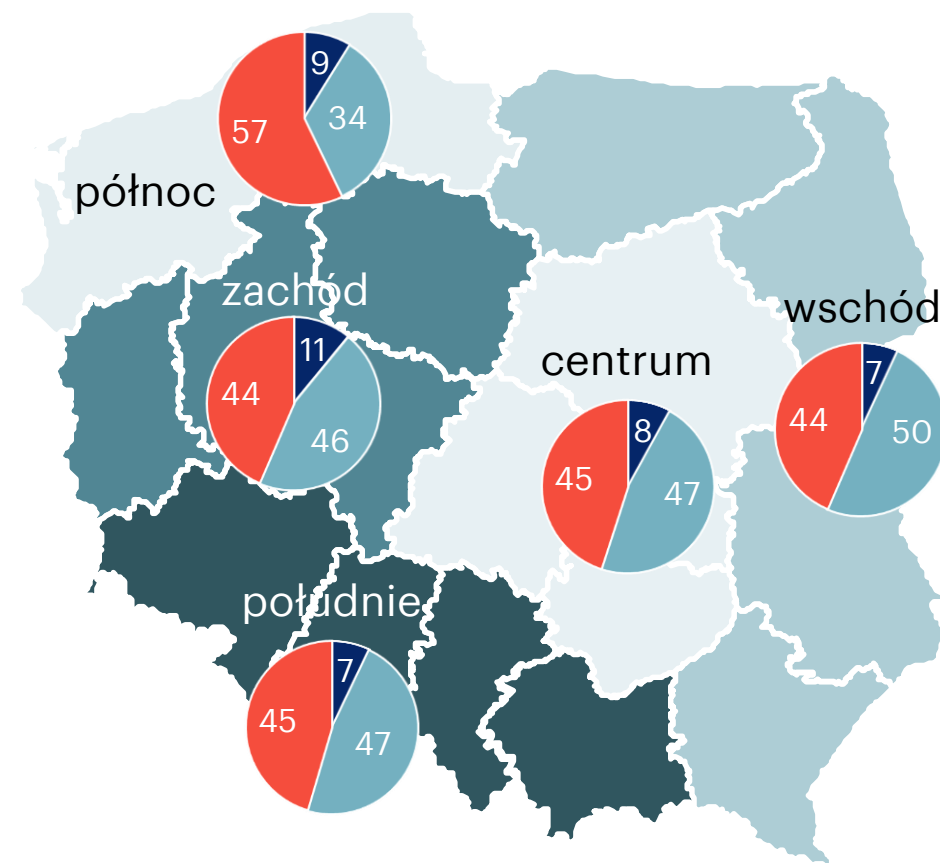


2 kw. 2018 3 kw. 2018 4 kw. 2018 1 kw. 2019 2 kw. 2019 3 kw. 2019 4 kw. 2019 1 kw. 2020 2 kw. 2020 3 kw. 2020 4 kw. 2020 1 kw. 2021 2 kw. 2021 3 kw. 2021 4 kw. 2021 1 kw. 2022 2 kw. 2022

■ aktywnie poszukuję nowej pracy

■ nie jestem zbyt aktywny(a), ale rozglądam się za ofertami

■ w ogóle nie szukam pracy

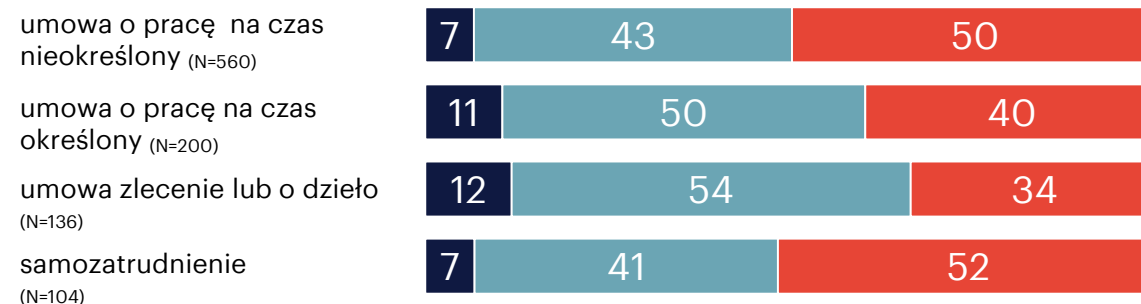
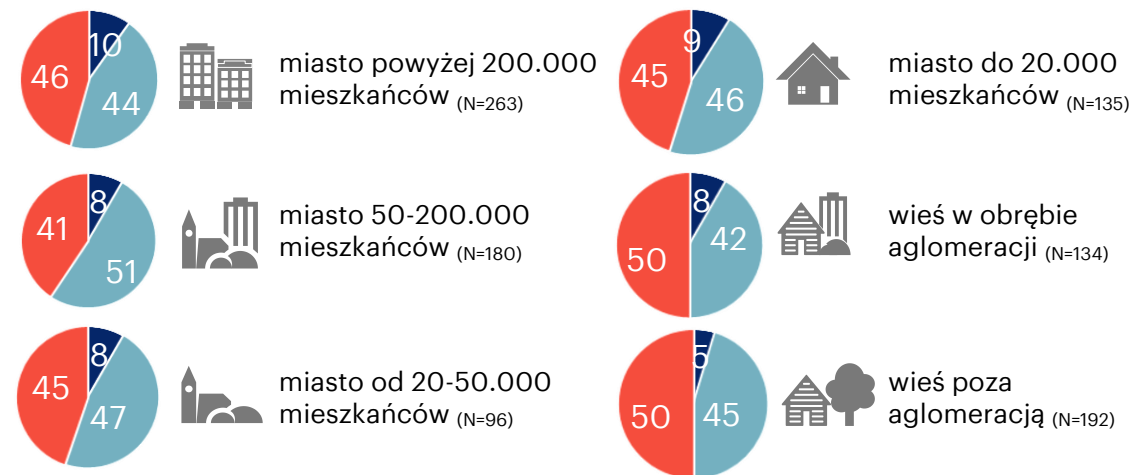
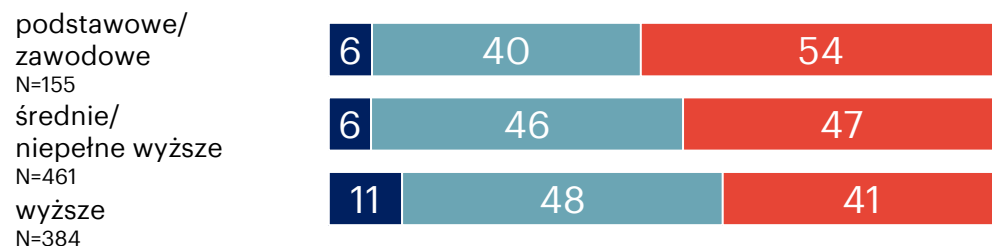
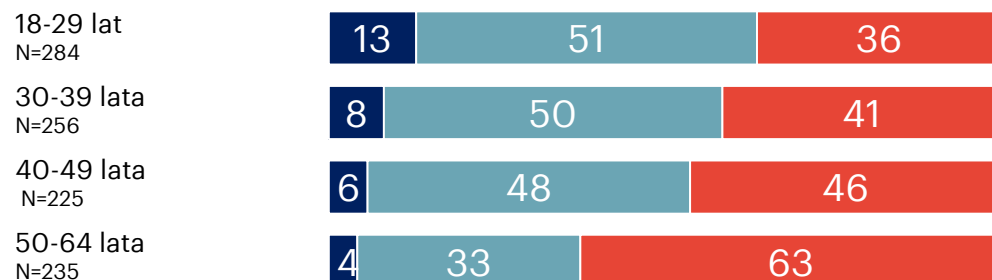
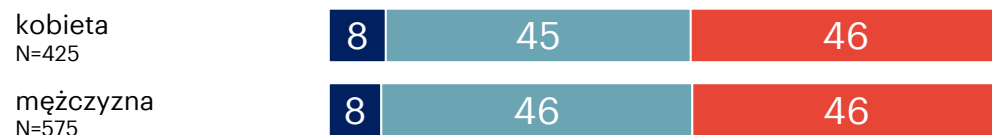


Czy obecnie... aktywnie poszukujesz pracy / nie jesteś zbyt aktywny, ale rozglądasz się za ofertami / w ogóle nie szukasz pracy?



poszukiwanie nowej pracy

płeć, wiek, wykształcenie, typ zatrudnienia, typ miejscowości



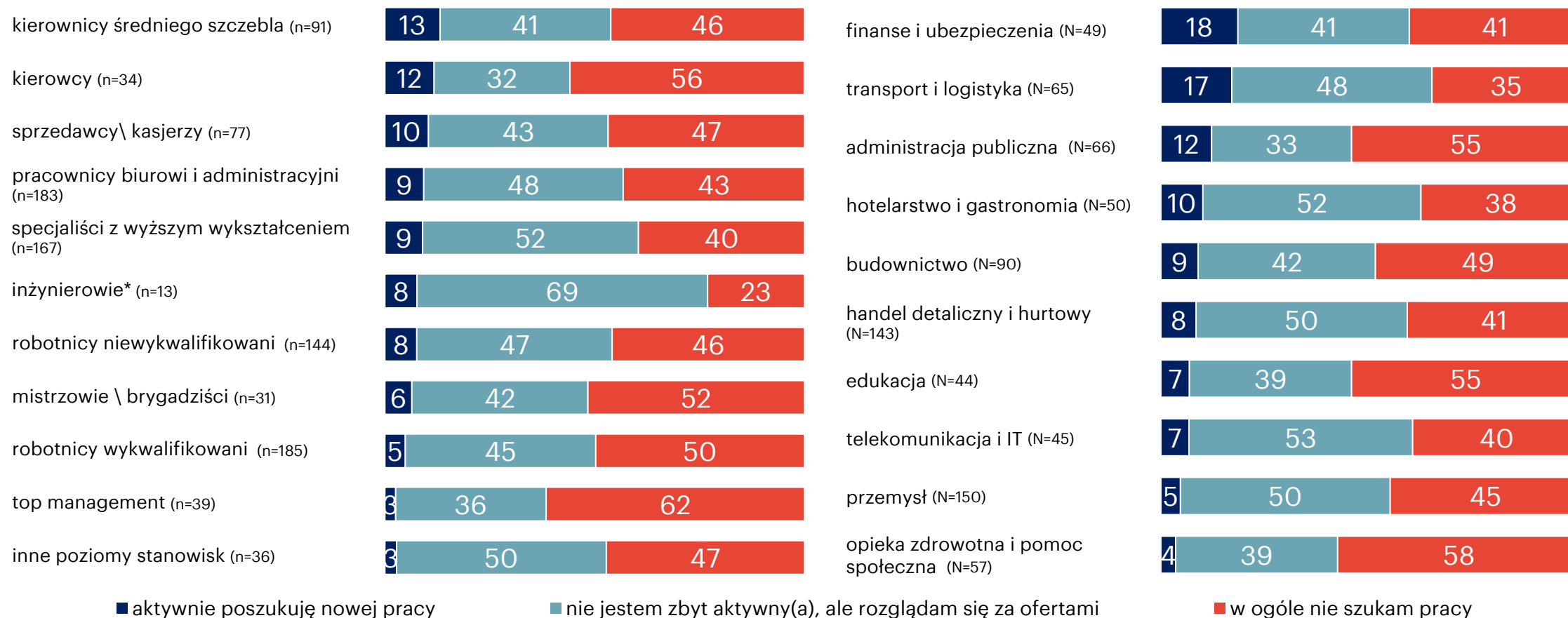
■ aktywnie poszukuję nowej pracy ■ nie jestem zbyt aktywny(a), ale rozglądam się za ofertami ■ w ogóle nie szukam pracy

Czy obecnie... aktywnie poszukujesz pracy / nie jesteś zbyt aktywny, ale rozglądasz się za ofertami / w ogóle nie szukasz pracy?



poszukiwanie nowej pracy

porównanie między stanowiskami i branżami



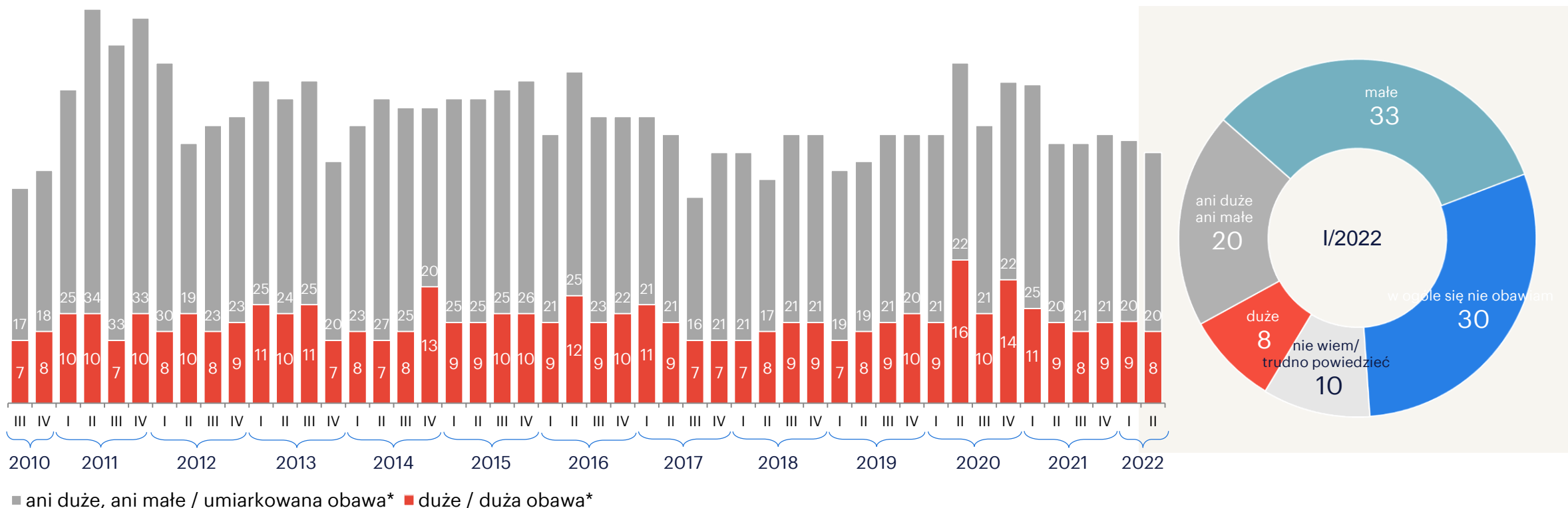
Czy obecnie... aktywnie poszukujesz pracy / nie jesteś zbyt aktywny, ale rozglądasz się za ofertami / w ogóle nie szukasz pracy?



*wielkość próby poniżej 30

wyniki badania:
ocena ryzyka
utrąty pracy.

ocena ryzyka utraty pracy

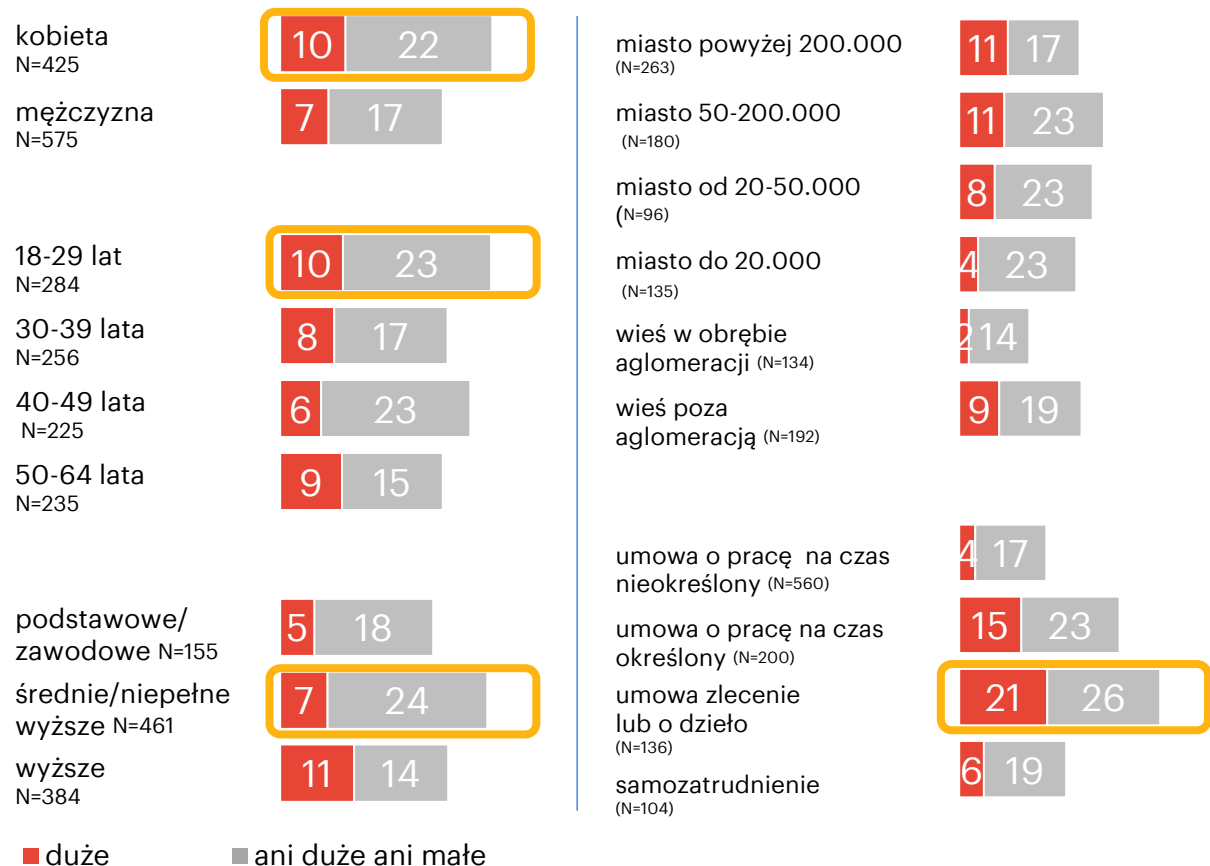


Zdarza się, że ludzie tracą pracę. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych miesięcy możesz utracić obecną pracę lub że Twoja obecna umowa nie zostanie przedłużona? Czy ryzyko z tym związane jest... *treść odpowiedzi do 3 kw. 2017; od 4 kw. 2017 zmianie uległa wielkość próby oraz treść pytania



ocena ryzyka utraty pracy

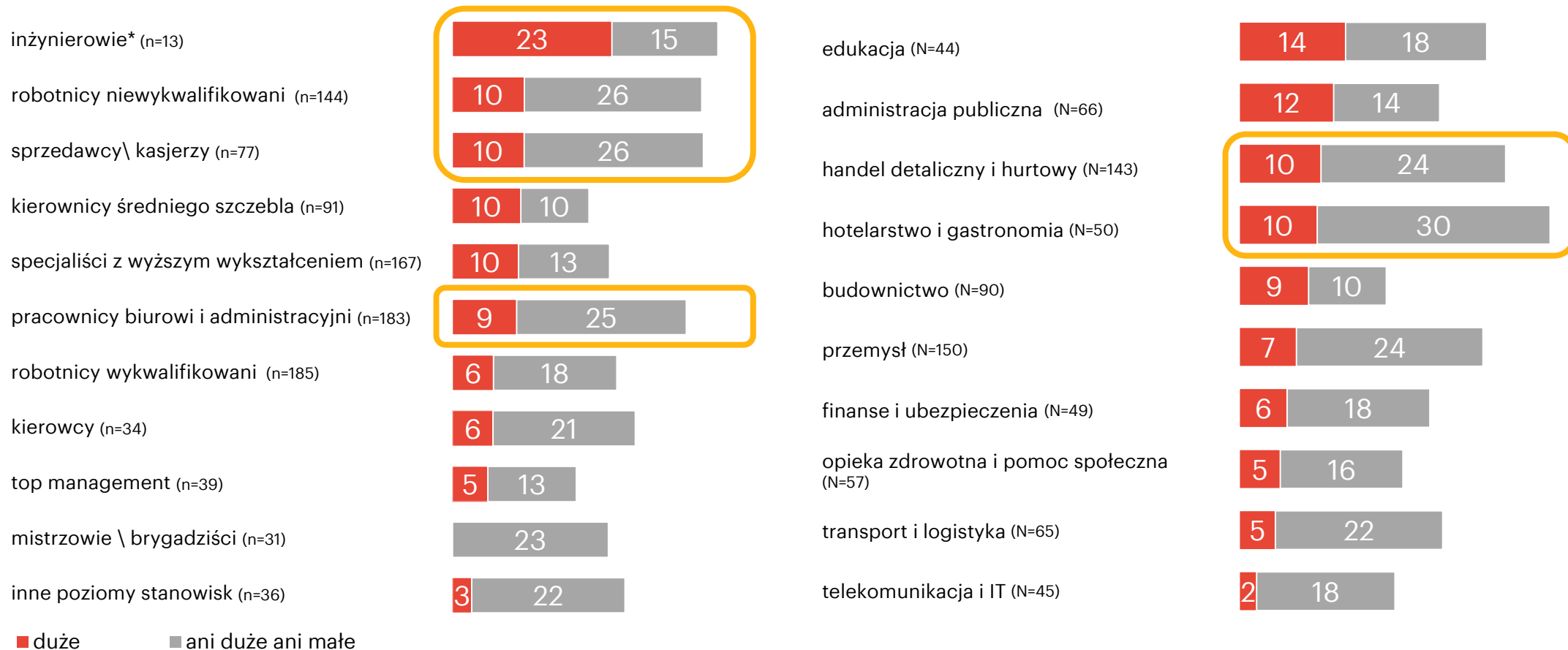
płeć, wiek, wykształcenie, typ zatrudnienia, typ miejscowości



Zdarza się, że ludzie tracą pracę. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych miesięcy możesz utracić obecną pracę lub że Twoja obecna umowa nie zostanie przedłużona?
Czy ryzyko z tym związane jest...

ocena ryzyka utraty pracy

porównanie między stanowiskami i branżami

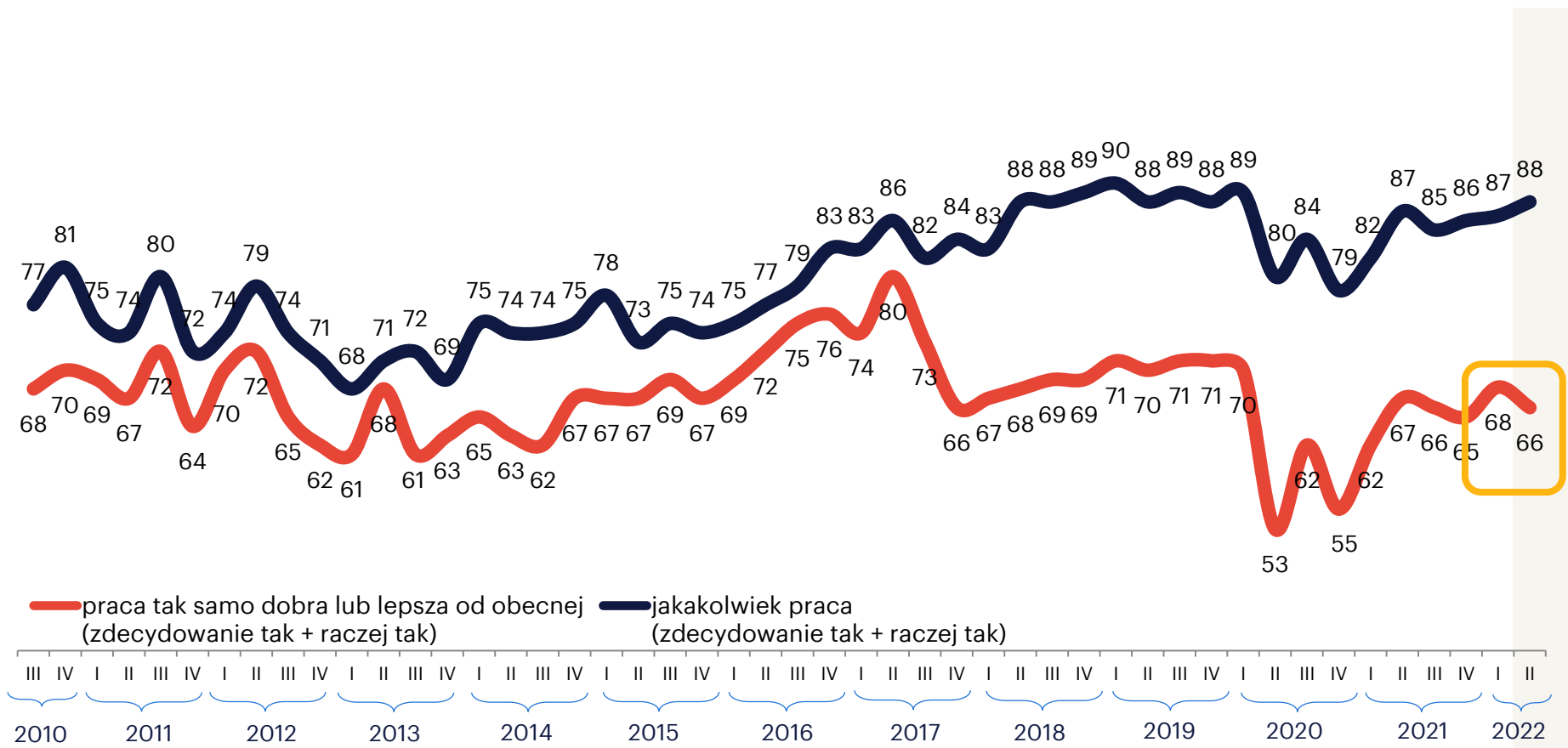


Zdarza się, że ludzie tracą pracę. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych miesięcy możesz utracić obecną pracę lub że Twoja obecna umowa nie zostanie przedłużona?
Czy ryzyko z tym związane jest...



wyniki badania:
szanse na
nową pracę.

szansa na znalezienie nowej pracy

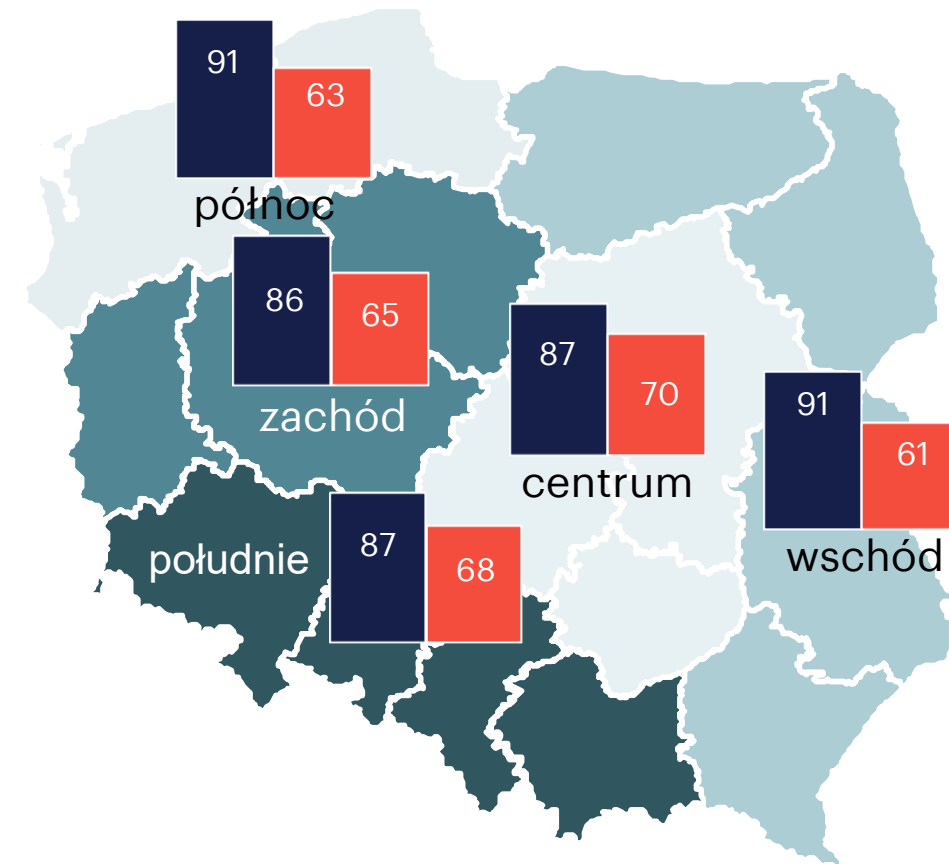
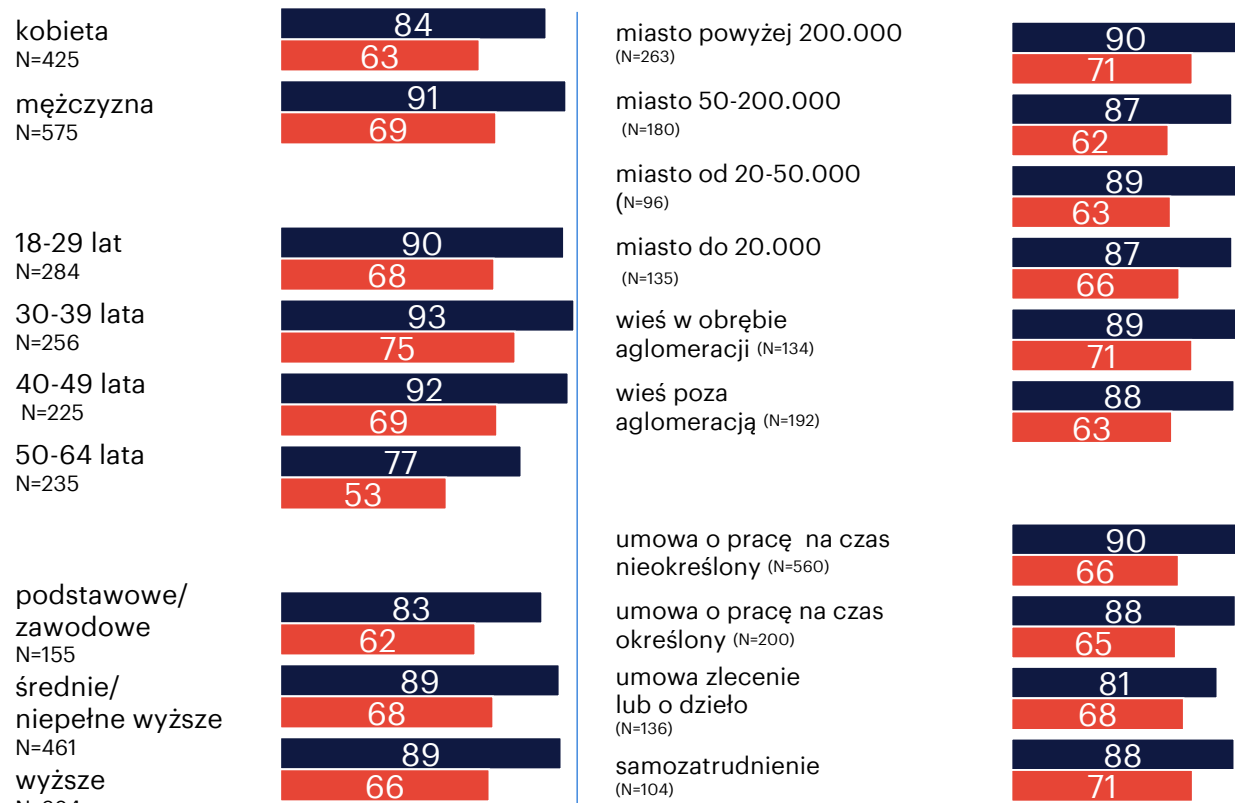


Wyobraź sobie, że musisz teraz szukać nowej pracy u nowego pracodawcy. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy uda Ci się znaleźć jakąkolwiek pracę? A czy myślisz, że uda Ci się w ciągu najbliższych 6 miesięcy znaleźć nową pracę, tak samo dobrą lub lepszą, od obecnej? Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak; od 4 kw. 2017 zmianie uległa wielkość próby oraz treść pytania



szansa na znalezienie pracy

płeć, wiek, wykształcenie, typ zatrudnienia, typ miejscowości

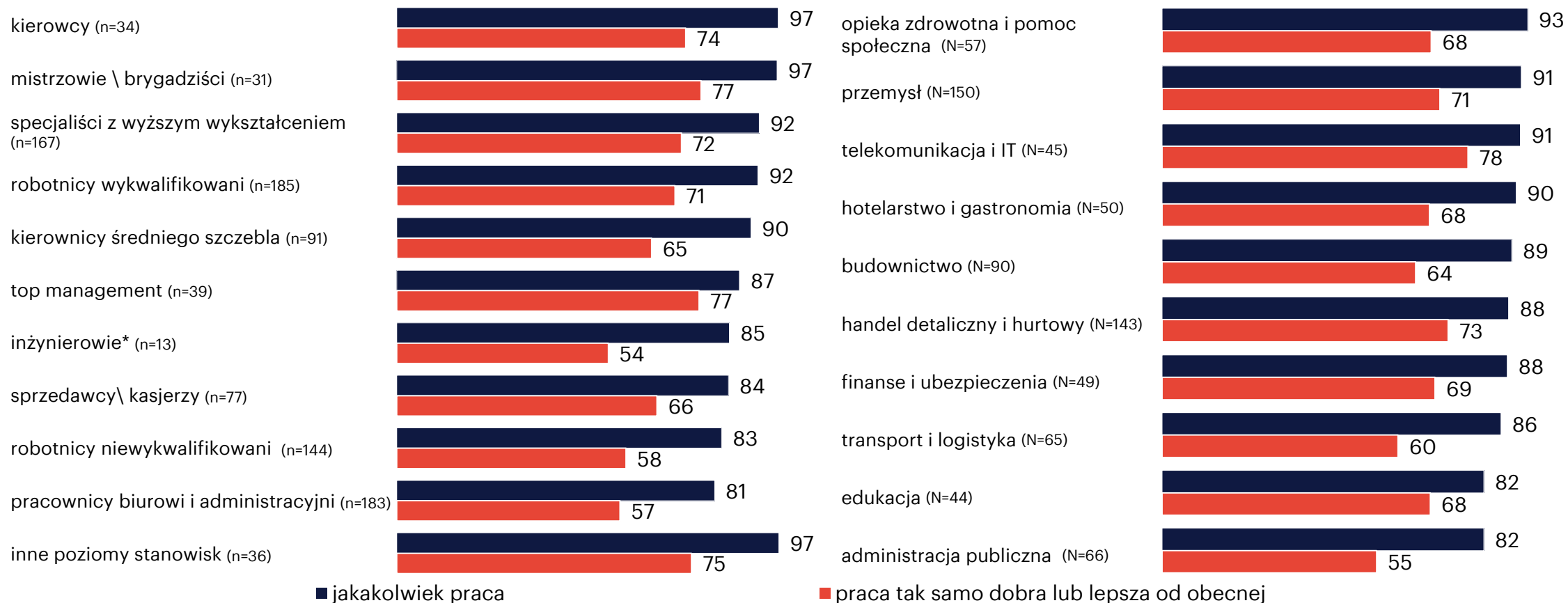


■ jakkolwiek praca ■ praca tak samo dobra lub lepsza od obecnej

Wyobraź sobie, że musisz teraz szukać nowej pracy u nowego pracodawcy. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy uda Ci się znaleźć jakkolwiek pracę? A czy myślisz, że uda Ci się w ciągu najbliższych 6 miesięcy znaleźć nową pracę, tak samo dobrą lub lepszą, od obecnej? Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak

szansa na znalezienie nowej pracy

porównanie między stanowiskami i branżami



Wyobraź sobie, że musisz teraz szukać nowej pracy u nowego pracodawcy. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy uda Ci się znaleźć jakąkolwiek pracę? A czy myślisz, że uda Ci się w ciągu najbliższych 6 miesięcy znaleźć nową pracę, tak samo dobrą lub lepszą, od obecnej? Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak. Na wykresie nie pokazano kategorii „inna branża”.



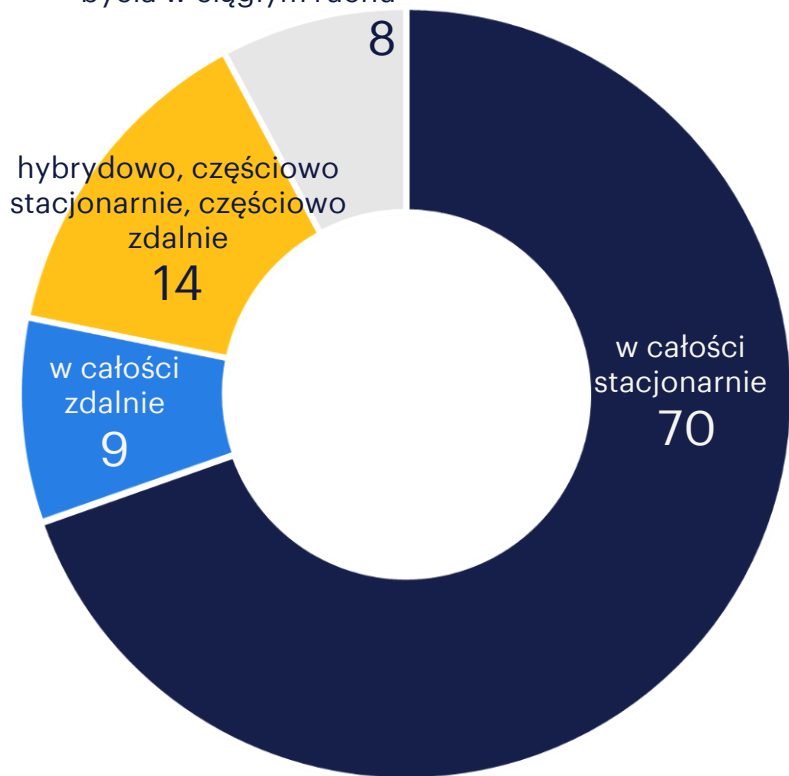
wyniki badania:

praca zdalna
i hybrydowa.

obecny model pracy

płeć, wiek, wykształcenie

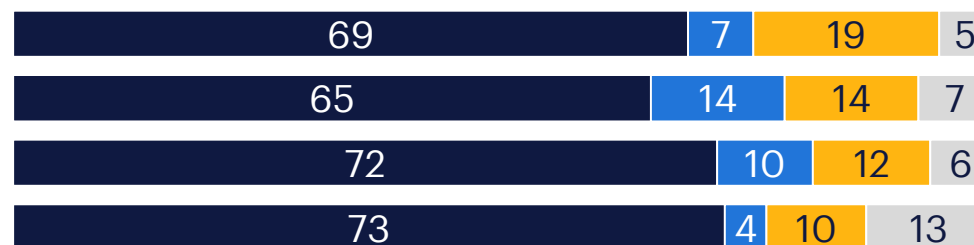
ani zdalnie, ani stacjonarnie
 charakter mojej pracy wymaga
 bycia w ciągłym ruchu



kobieta
 N=425
 mężczyzna
 N=575



18-29 lat
 N=284
 30-39 lata
 N=256
 40-49 lata
 N=225
 50-64 lata
 N=235



podstawowe/zawodowe
 N=155
 średnie/niepełne wyższe
 N=461
 wyższe
 N=384



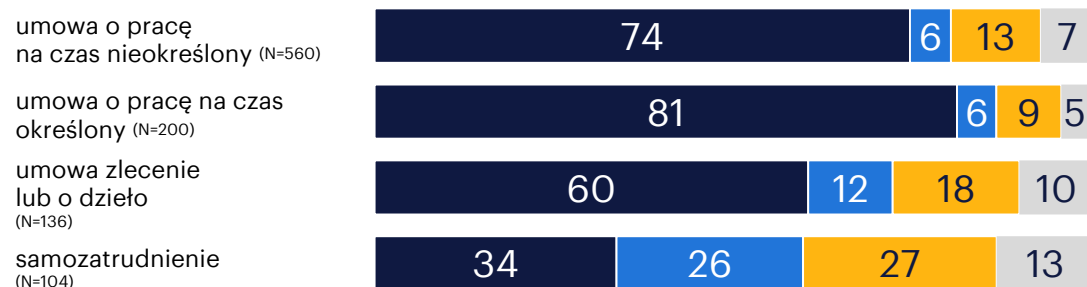
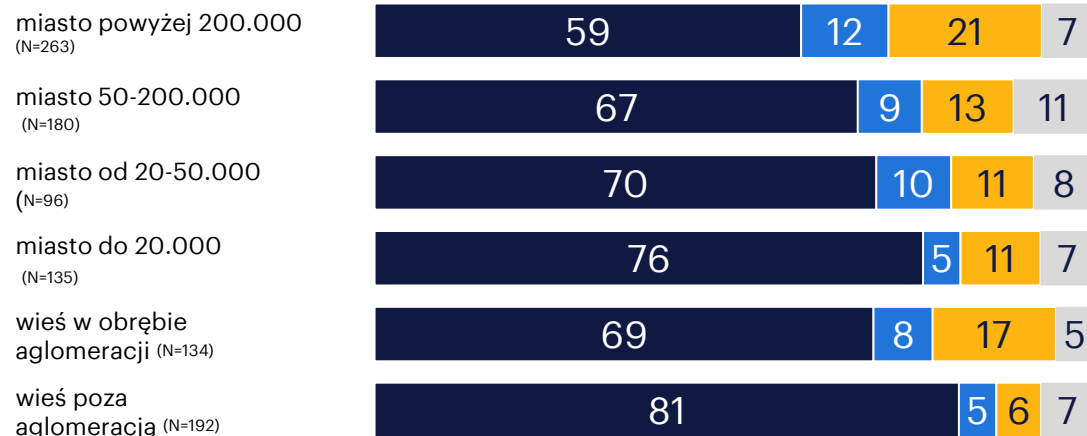
- w całości stacjonarnie
- w całości zdalnie
- hybrydowo, częściowo stacjonarnie, częściowo zdalnie
- ani zdalnie, ani stacjonarnie charakter mojej pracy wymaga bycia w ciągłym ruchu

W jakim modelu pracujesz obecnie?



obecny model pracy

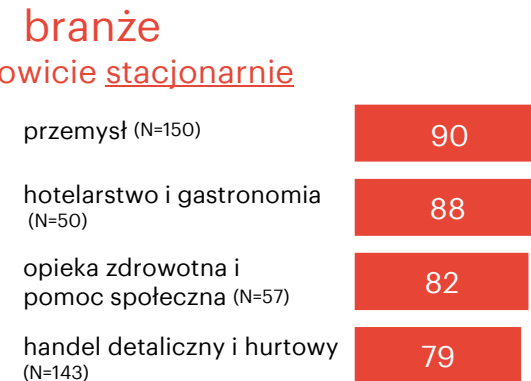
typ zatrudnienia, typ miejscowości, stanowiska, branże



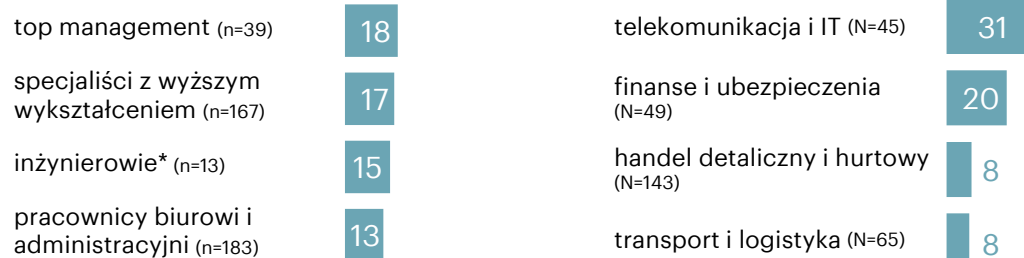
■ w całości stacjonarnie ■ w całości zdalnie ■ hybrydowo, częściowo stacjonarnie, częściowo zdalnie ■ ani zdalnie, ani stacjonarnie charakter mojej pracy wymaga bycia w ciągłym ruchu

W jakim modelu pracujesz obecnie?

stanowiska w których najczęściej pracuje się całkowicie stacjonarnie



stanowiska w których najczęściej pracuje się całkowicie zdalnie



*wielkość próby poniżej 30

wyniki badania:

rozwój zawodowy
i szkolenia.

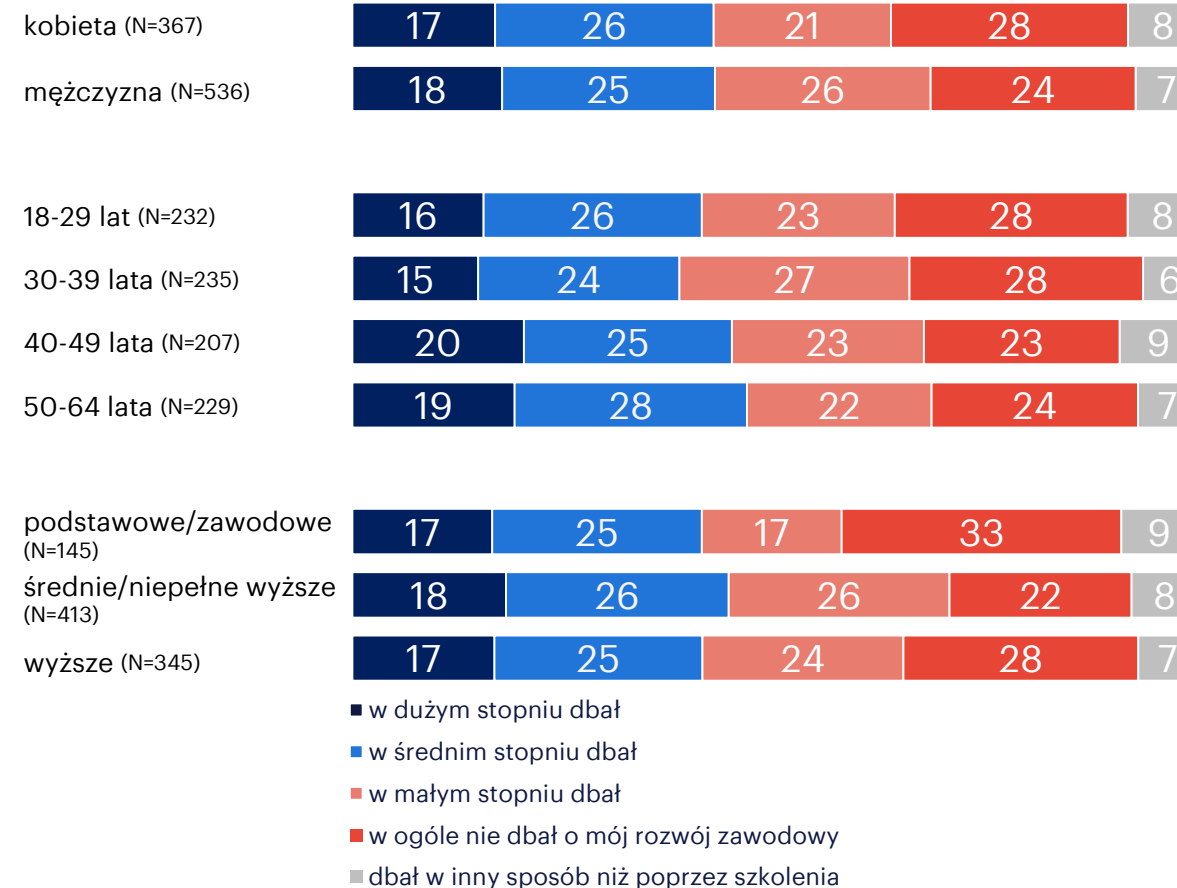
szkolenia: czy pracodawca zapewniał je przed pandemią? **płeć, wiek, wykształcenie.**

w jakim stopniu Twój pracodawca dbał o Twój rozwój zawodowy poprzez zapewnienie Ci szkoleń przed pandemią?



67%

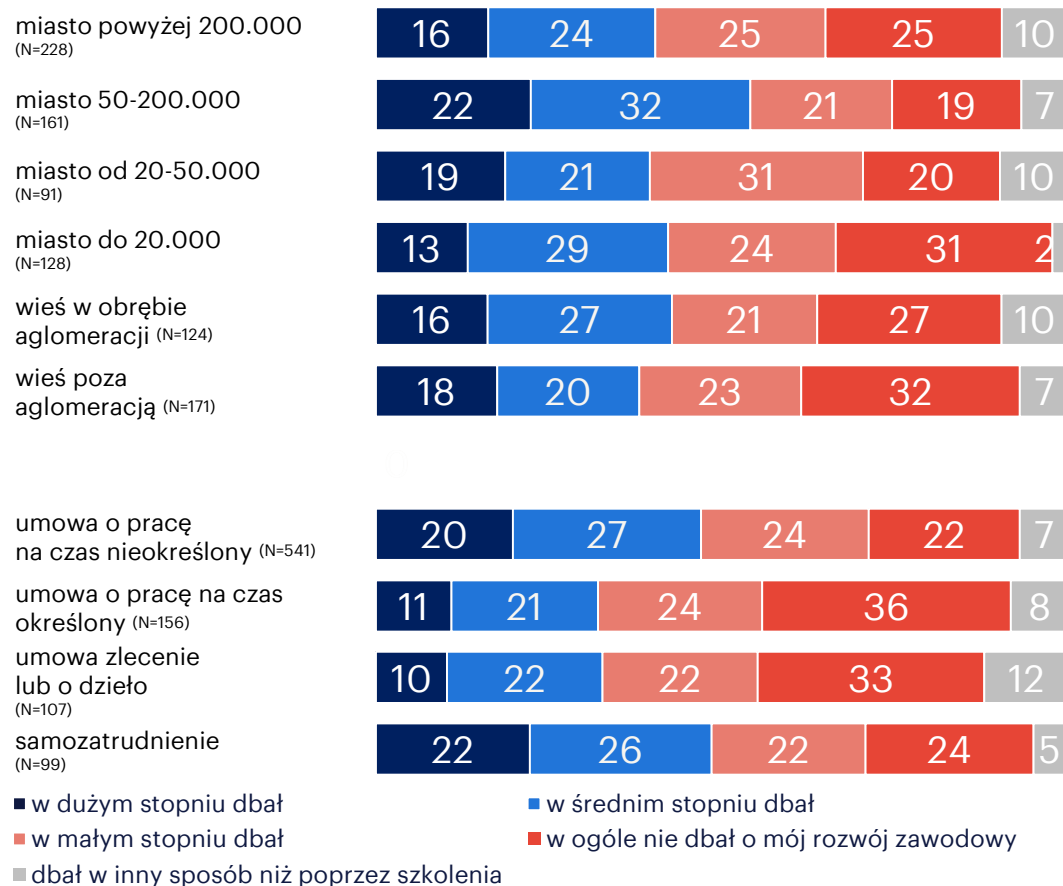
odsetek pracowników, którzy pracodawcy dbali o ich rozwój poprzez szkolenia co najmniej w małym stopniu



W jakim stopniu Twój pracodawca dbał o Twój rozwój zawodowy poprzez zapewnienie Ci szkoleń w okresie przed pandemią Covid-19 (przed 2020 r.)?

szkolenia: czy pracodawca zapewniał je przed pandemią?

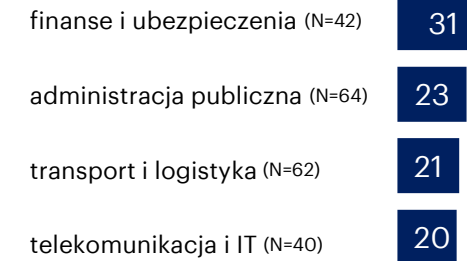
typ zatrudnienia, miejscowości, stanowiska, branże.



stanowiska
w których pracodawca najczęściej w dużym stopniu dbał o rozwój



branże
w których pracodawca najczęściej w dużym stopniu dbał o rozwój



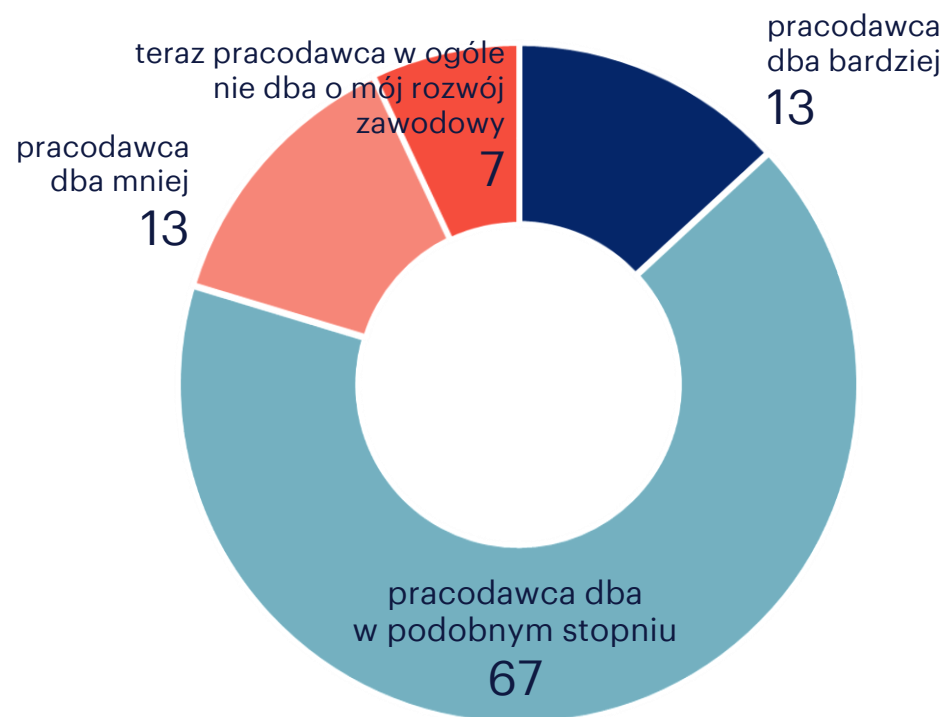
stanowiska
w których pracodawca najczęściej w ogóle nie dbał o rozwój



W jakim stopniu Twój pracodawca dbał o Twój rozwój zawodowy poprzez zapewnienie Ci szkoleń w okresie przed pandemią Covid-19 (przed 2020 r.)?

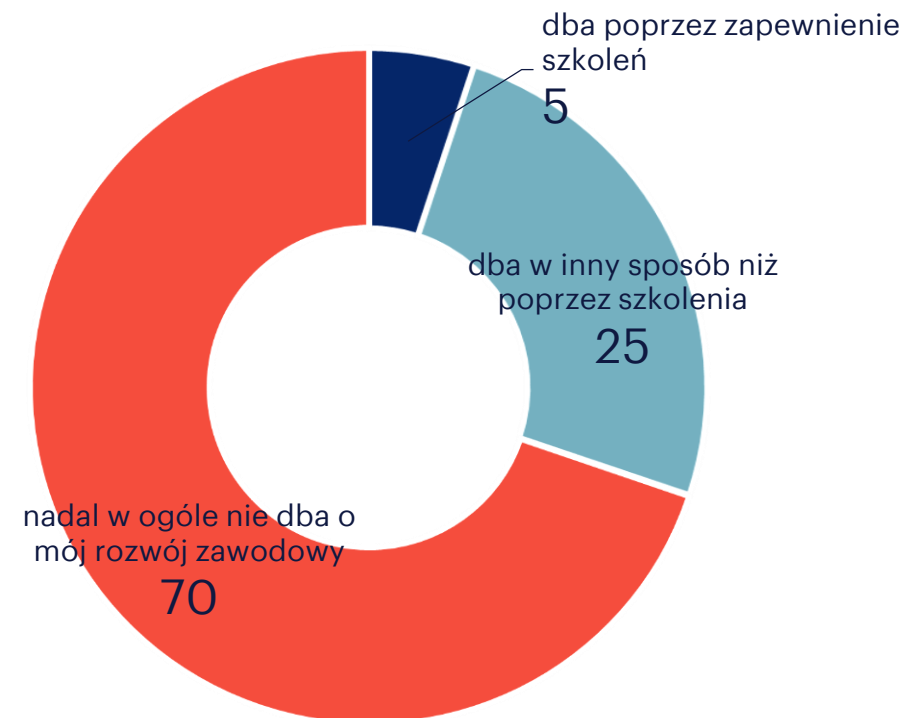
szkolenia: zmiana w dbałości pracodawcy o rozwój zawodowy w porównaniu do okresu przed pandemią.

osoby, których pracodawcy dbali wcześniej o ich rozwój poprzez szkolenia



A jak obecnie, w porównaniu do okresu sprzed pandemii koronawirusa (przed 2020 r.), zmieniła się dbałość Twojego pracodawcy o Twój rozwój zawodowy poprzez zapewnienie szkoleń?

osoby, których pracodawcy nie dbali wcześniej o ich rozwój poprzez szkolenia



Wskazałeś, że pracodawca nie dbał o Twój rozwój zawodowy poprzez zapewnienie szkoleń. A jak sytuacja wygląda obecnie w porównaniu do okresu sprzed pandemii koronawirusa (przed 2020 r.)?

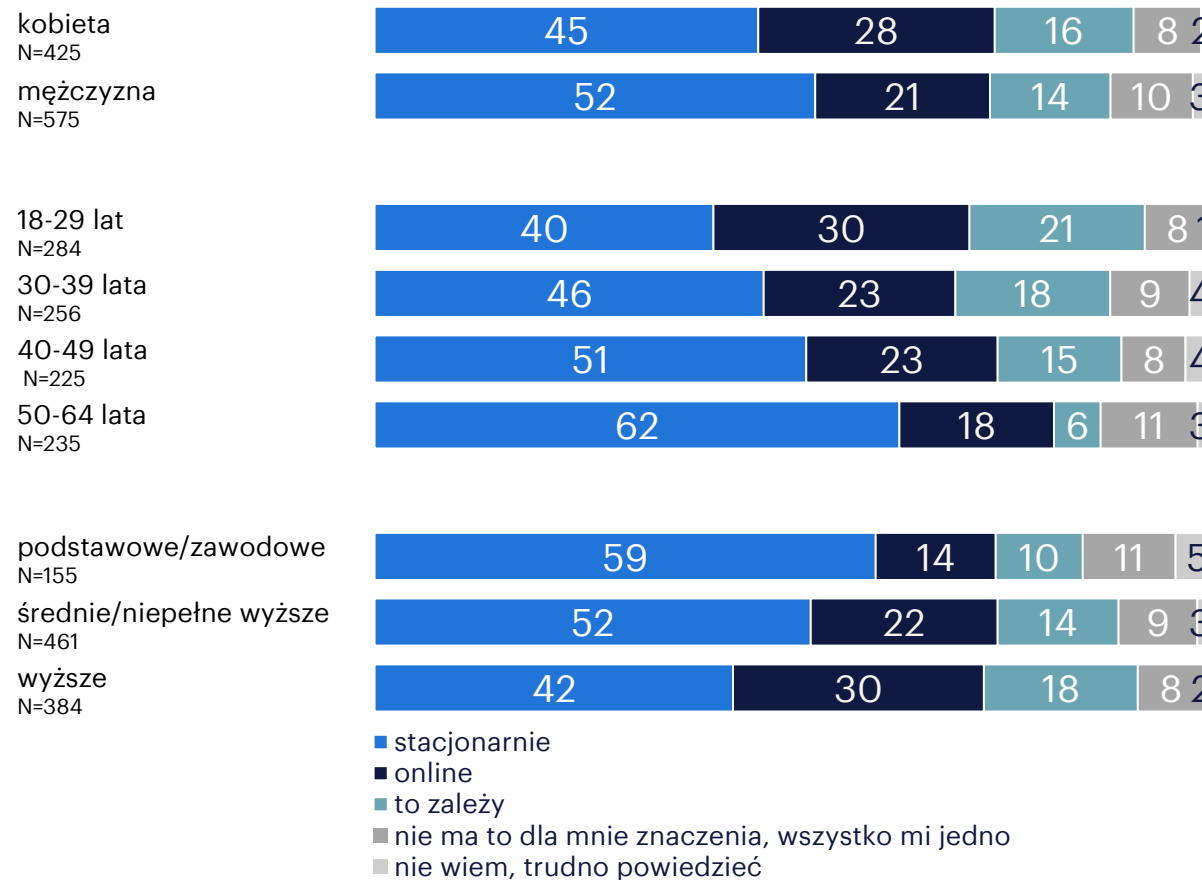
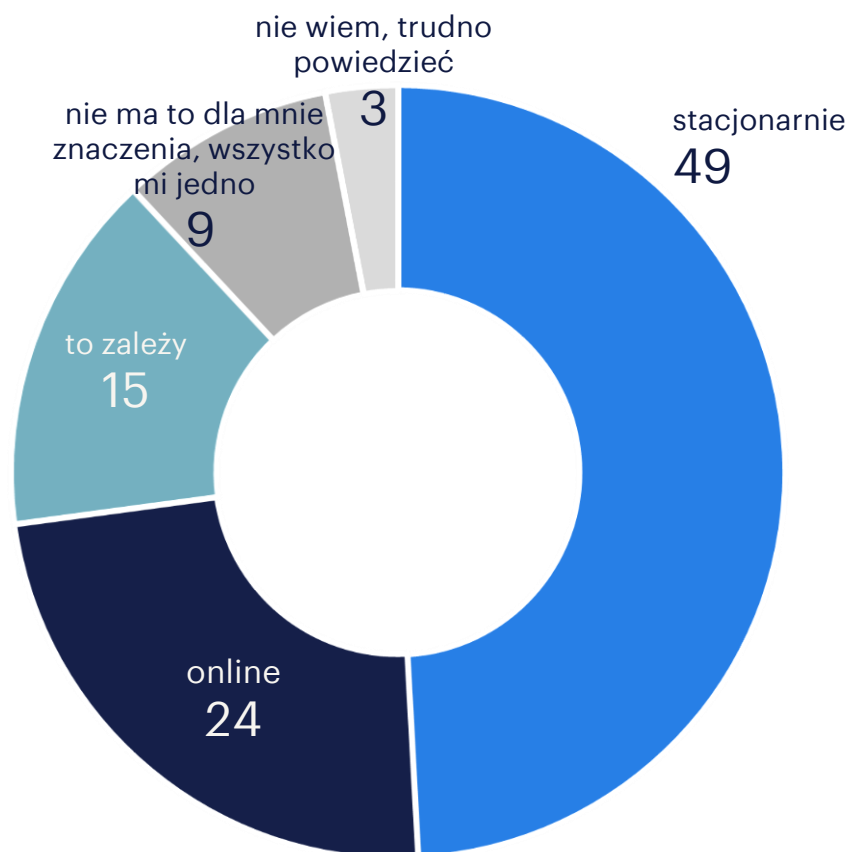
preferowane formy szkoleń

		18-29 N=284	30-39 N=256	40-49 N=225	50-64 N=235	kobieta N=425	mężczyzna N=575
stacjonarne szkolenia w grupie	60	58%	63%	60%	61%	58%	62%
grupowe szkolenie online	31	40%	35%	26%	18%	37%	26%
stacjonarne szkolenia indywidualne z trenerem	27	33%	30%	23%	19%	27%	26%
indywidualne szkolenie online	24	29%	25%	18%	22%	26%	22%
inne formy	0	0%	0%	0%	1%	0%	0%
żadne, w ogóle nie lubię szkoleń	10	8%	9%	9%	13%	9%	10%

Wskaż które formy szkoleń rozwojowych preferujesz? Wskaż wszystkie, które Ci odpowiadają.

preferowane formy szkoleń: stacjonarne vs online

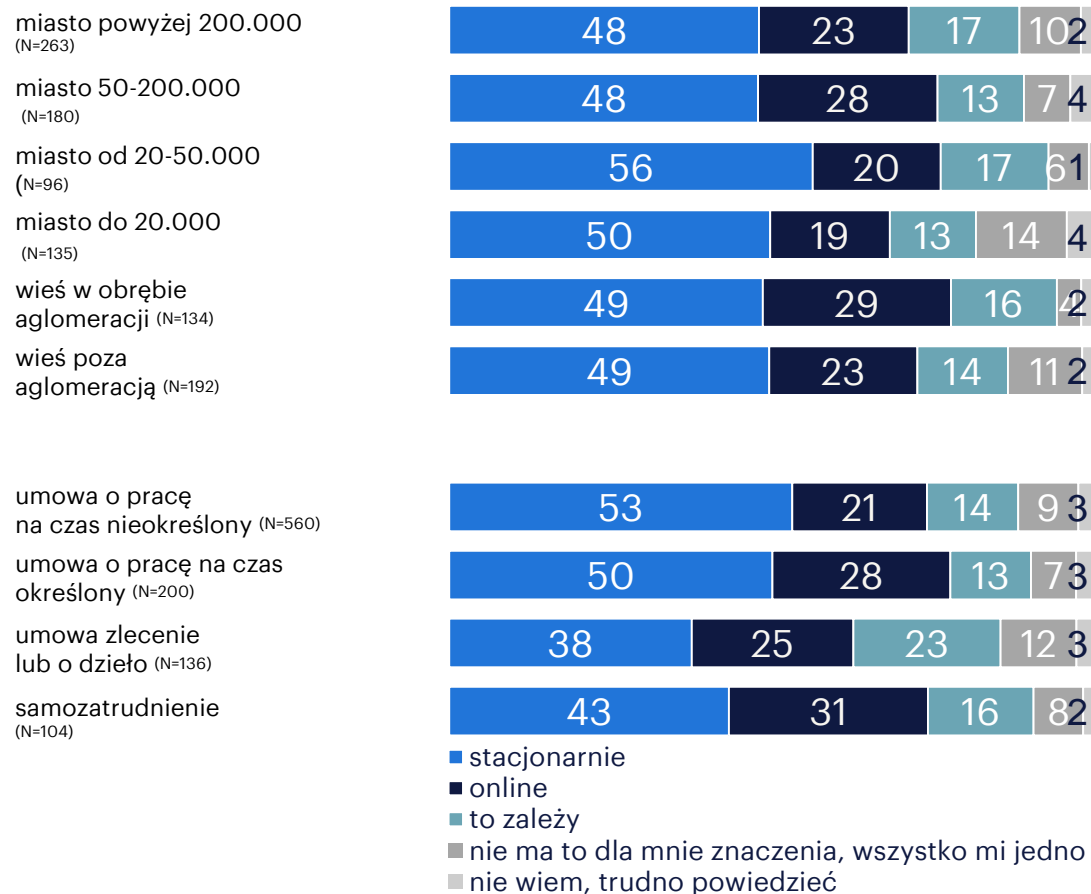
płeć, wiek, wykształcenie



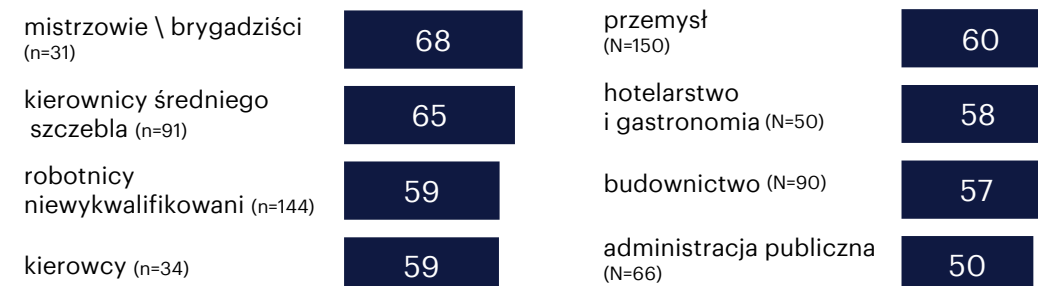
A gdybyś miał(a) wybierać to wolałbyś szkolenie stacjonarne czy on line?

preferowane formy szkoleń: stacjonarne vs online

typ zatrudnienia, typ miejscowości, stanowiska, branże



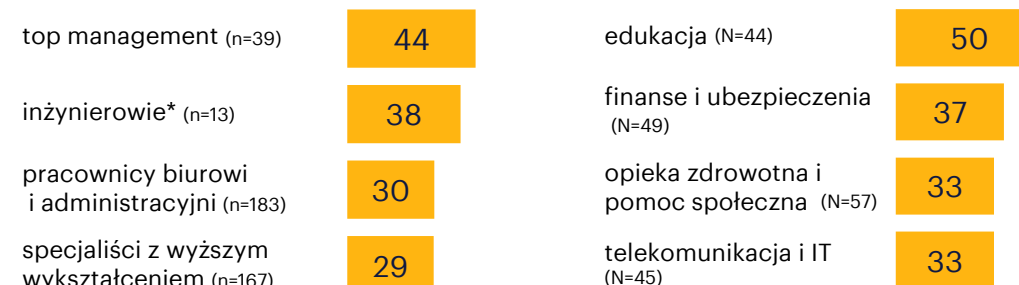
stanowiska w których najczęściej preferowane są szkolenia stacjonarne



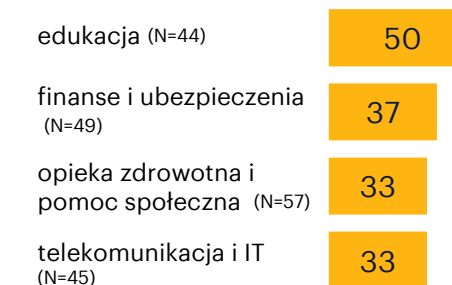
branże



stanowiska w których najczęściej preferowane są szkolenia online



branże



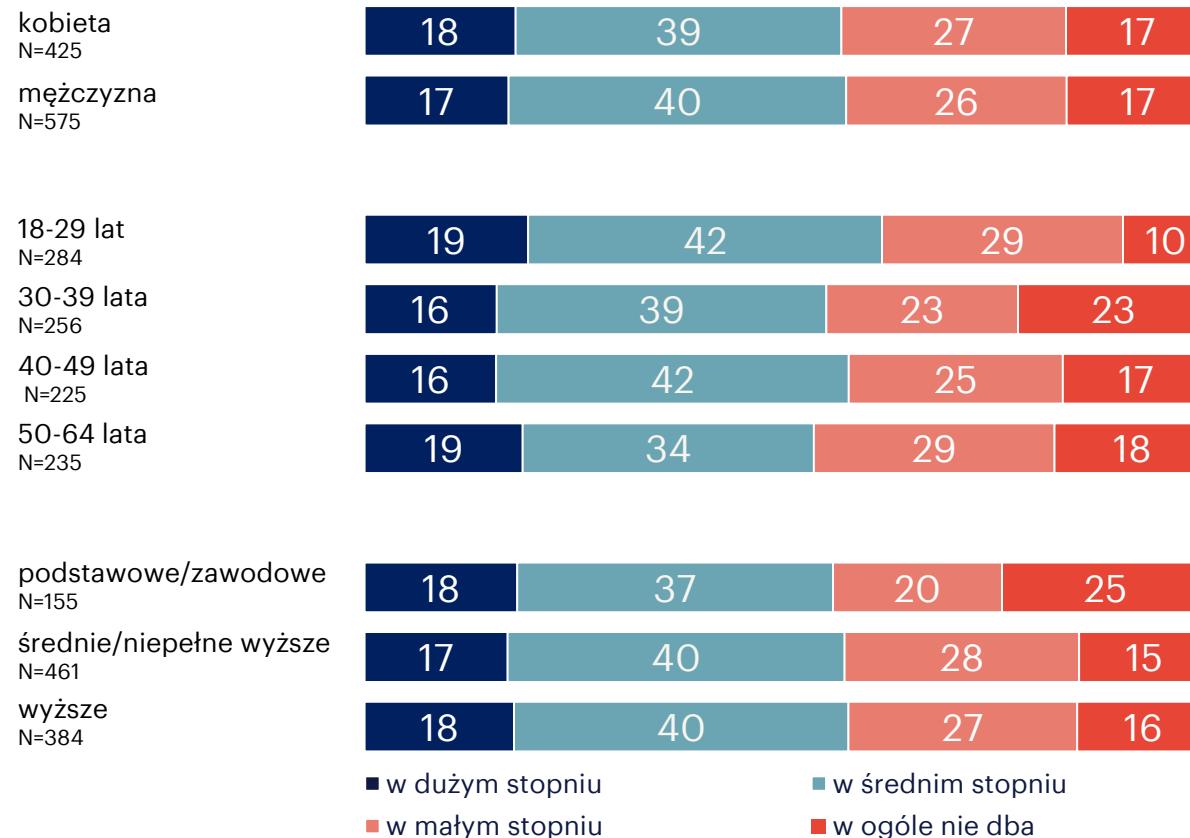
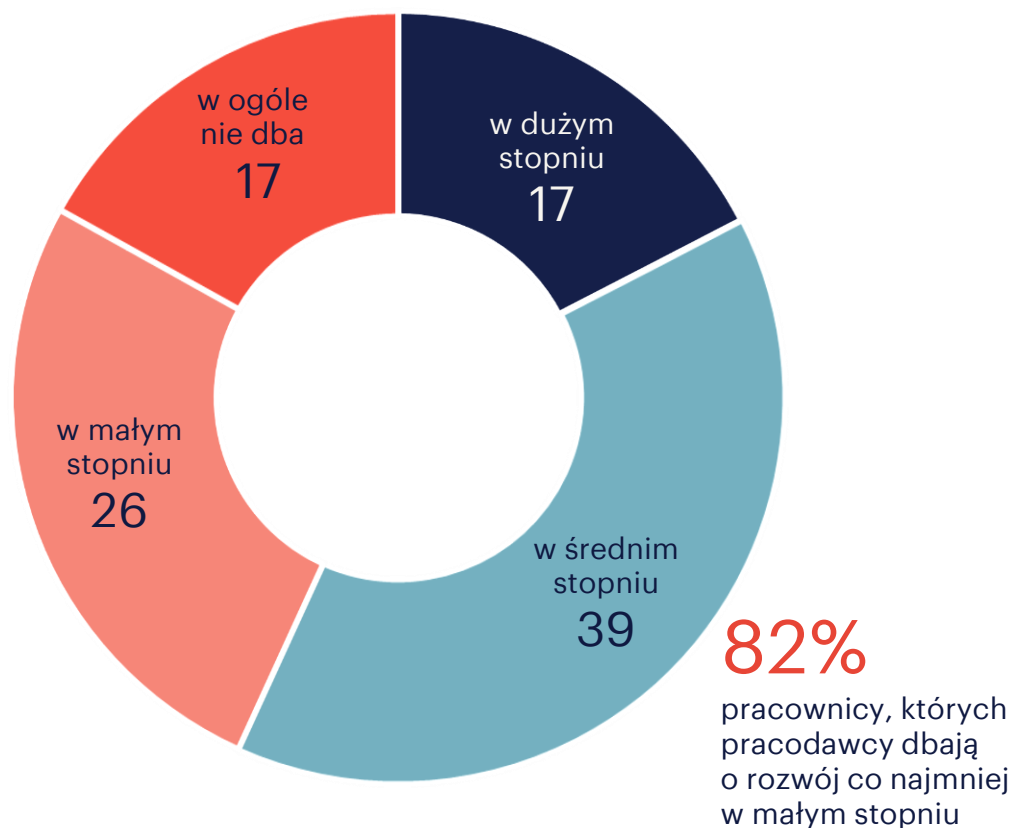
A gdybyś miał(a) wybierać to wolałbyś szkolenie stacjonarne czy online?

kiedy pracownicy wolą korzystać ze szkoleń?



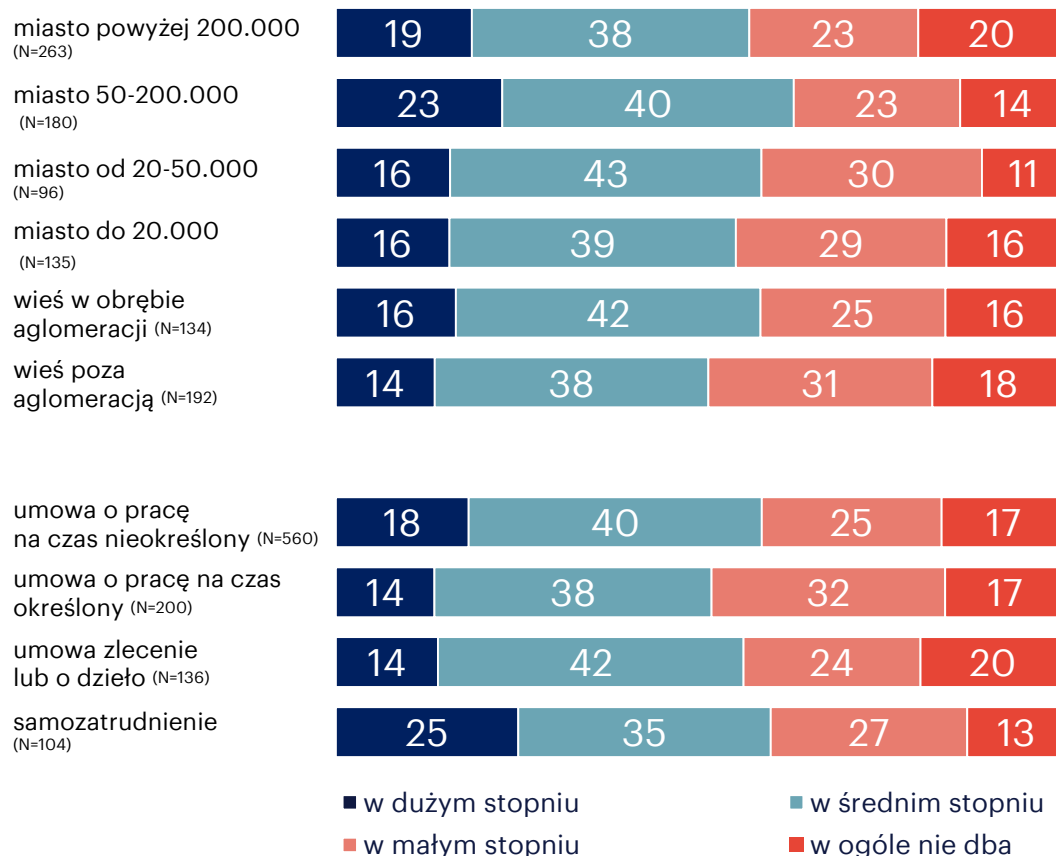
W jakim czasie wolałbyś, żeby odbywały się szkolenia dla Ciebie? Możesz wskazać kilka odpowiedzi.

wszystkie formy rozwoju: czy pracodawcy dbają o rozwój pracowników? **płeć, wiek, wykształcenie.**

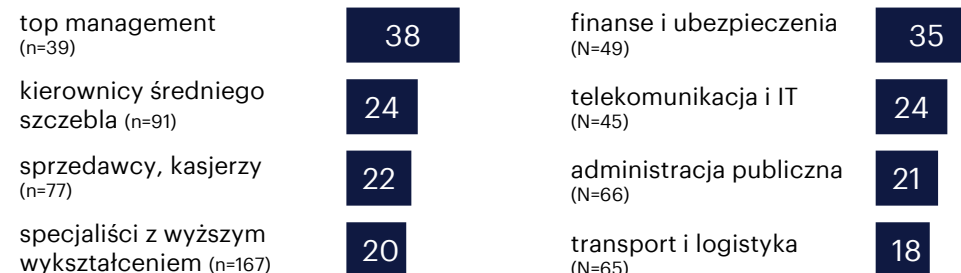


Jak oceniasz na ile Twoja firma dba lub nie dba o Twój rozwój zawodowy, niezależnie w jaki sposób - czy poprzez szkolenia, czy wyznaczanie nowych zadań, czy ścieżkę kariery itp.?

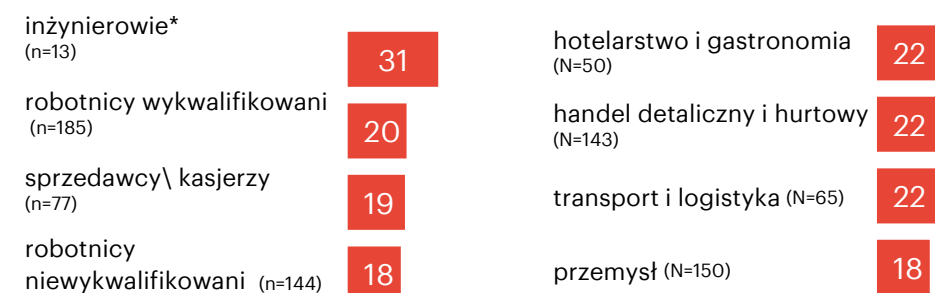
wszystkie formy rozwoju: czy pracodawcy dbają o rozwój pracowników? **typ zatrudnienia, typ miejscowości, stanowiska, branże.**



stanowiska w których najczęściej pracodawca w dużym stopniu dba o rozwój

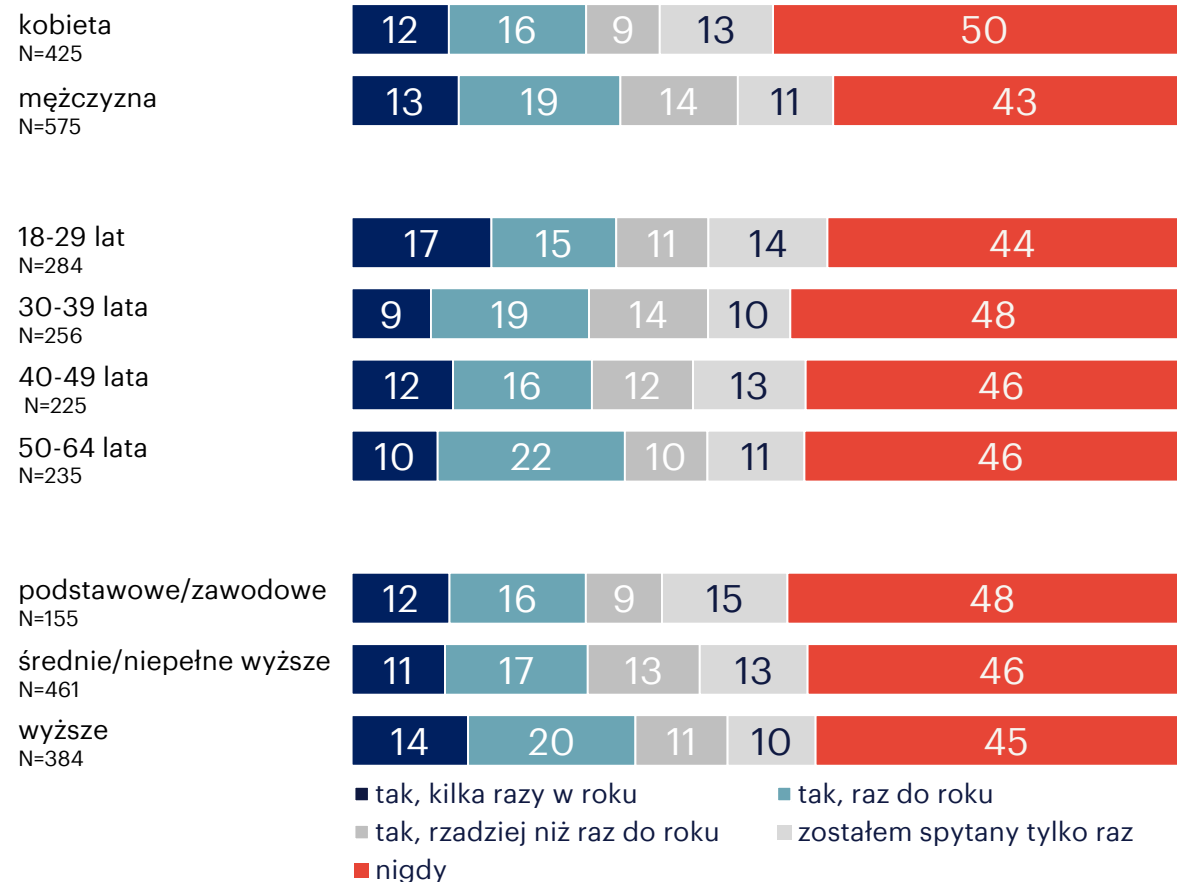
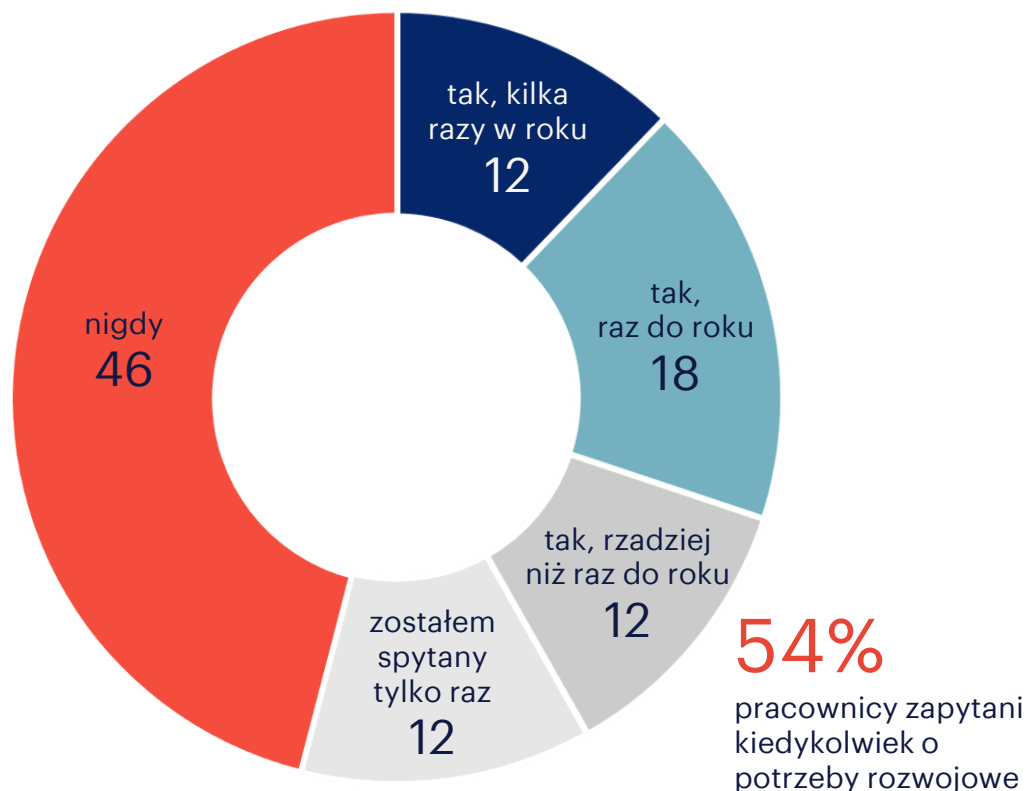


stanowiska w których najczęściej pracodawca w ogóle nie dba o rozwój



Jak oceniasz na ile Twoja firma dba lub nie dba o Twój rozwój zawodowy, niezależnie w jaki sposób - czy poprzez szkolenia, czy wyznaczanie nowych zadań, czy ścieżkę kariery itp.?

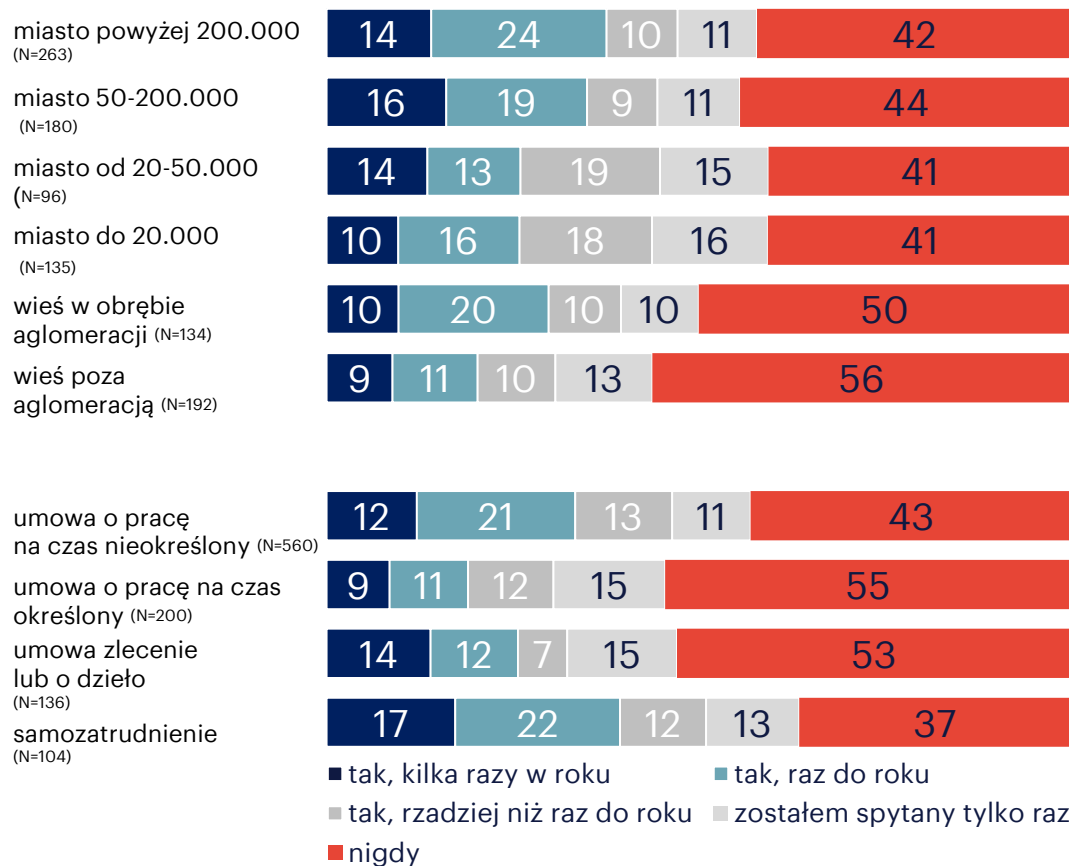
rozpoznawanie potrzeb rozwojowych przez pracodawcę. **płeć, wiek, wykształcenie.**



Czy jesteś pytany/a przez Twoją organizację/szefów/dział HR o Twoje potrzeby rozwojowe?

rozpoznawanie potrzeb rozwojowych przez pracodawcę.

typ zatrudnienia, typ miejscowości, stanowiska, branże.



stanowiska w których najczęściej pracodawca rozpoznaje potrzeby kilka razy w roku

top management (n=39)

28

specjaliści z wyższym wykształceniem (n=167)

16

kierownicy średniego szczebla (n=91)

14

pracownicy biurowi i administracyjni (n=183)

14

branże w których najczęściej pracodawca rozpoznaje potrzeby kilka razy w roku

telekomunikacja i IT (N=45)

24

finanse i ubezpieczenia (N=49)

18

hotelarstwo i gastronomia (N=50)

14

administracja publiczna (N=66)

14

stanowiska w których najczęściej pracodawca w ogóle nie rozpoznaje potrzeb

inżynierowie* (n=13)

69

robotnicy niewykwalifikowani (n=144)

56

sprzedawcy, kasjerzy (n=77)

53

mistrzowie, brygadziści (n=31)

48

handel detaliczny i hurtowy (N=143)

59

hotelarstwo i gastronomia (N=50)

48

przemysł (N=150)

48

opieka zdrowotna i pomoc społeczna (N=57)

46

Czy jesteś pytany/a przez Twoją organizację/szefów/dział HR o Twoje potrzeby rozwojowe?

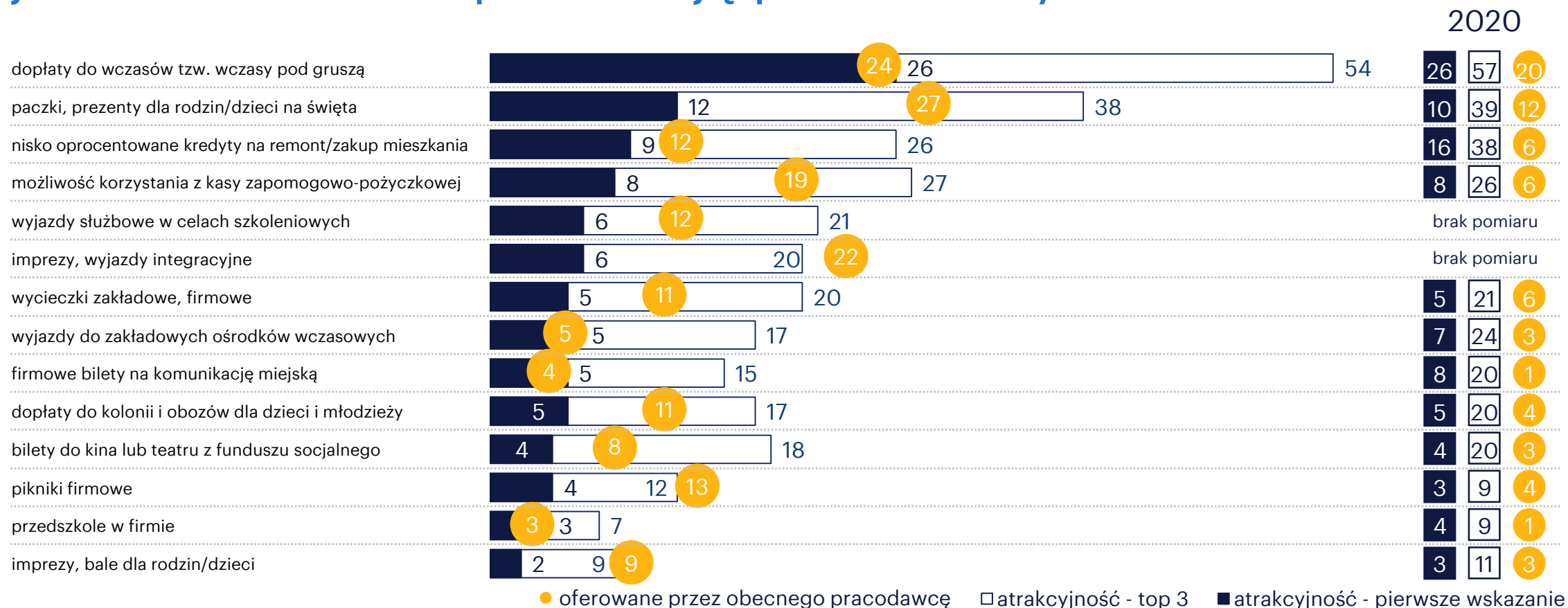
wyniki badania:
benefity i
świadczenia socjalne.

jakie benefity oferują pracodawcy? jakich benefitów poszukują pracownicy?



Poniżej znajduje się lista inicjatyw i benefitów, które mogą być oferowane przez pracodawcę. Spośród nich wybierz, 3 które najbardziej Ci się podobają, w kolejności od tej, która podoba Ci się największym stopniem; Czy firma, w której pracujesz oferuje...

jakie świadczenia oferują pracodawcy? jakich świadczeń poszukują pracownicy?



Poniżej znajduje się lista inicjatyw, które mogą być oferowane przez pracodawcę. Spośród nich wybierz, 3 które najbardziej Ci się podobają, w kolejności od tej, która podoba Ci się największym stopniu; Czy firma, w której pracujesz oferuje...

wyniki badania:
podsumowanie
wyników.

podsumowanie wyników (1/3)

- 17% pracowników w ciągu ostatnich sześciu miesięcy zmieniło pracę – spadek w stosunku do poprzedniego kwartału o 3 p.p. ■ zmianę pracodawcy częściej deklarują najmłodszy w wieku 18-29 lat (26%), osoby z wykształceniem wyższym (20%), z miast powyżej 200 tys. mieszkańców (23%), pracujący na umowę o pracę na czas określony (34%) oraz na umowę zlecenie lub o dzieło (33%), sprzedawcy i kasjerzy (26%), kierowcy (24%) oraz pracujący w handlu detalicznym i hurtowym (25%)
- niezmiennie najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy jest wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (44%) oraz chęć rozwoju zawodowego (44%) ■ w obecnym kwartale pracownicy dużo rzadziej wskazują na to, że zmienili pracę z powodu niezadowolenia z poprzedniego pracodawcy (38% vs 30% w I kwartale)
- średni czas poszukiwania pracy wynosi 2,7 miesiąca i jest taki sam jak w poprzednim kwartale ■ czas poszukiwania pracy znacząco skrócił się w przypadku osób z miast do 50 tys. mieszkańców oraz zamieszkujących region centralny ■ wydłużenie czasu poszukiwania pracy deklarują osoby powyżej 50 roku życia, z miast od 50 do 200 tys. mieszkańców, z regionu północnego i wschodniego
- satysfakcja z pracy jest na poziomie bardzo zbliżonym do tej w ubiegłym kwartale - 73% pracowników jest zadowolonych z pracy (vs 75% w pierwszym kwartale 2022 roku) ■ większe zadowolenie deklarują mieszkańcy wschodniego regionu (77%), pracownicy z miast od 50 do 200 tys. mieszkańców (79%), ze wsi w obrębie aglomeracji (78%), pracujący na czas nieokreślony (76%) lub samozatrudnieni (84%), osoby na stanowisku kadry zarządzającej (92%), kierownicy średniego szczebla (80%) a także pracujący w sektorze finansowym i ubezpieczeniowym (84%)
- w drugim kwartale 2022 roku 8% pracowników poszukiwało aktywnie pracy (vs 9% w I kwartale) ■ osoby częściej poszukujące pracy to najmłodszy pracownicy w wieku 18-29 lat (13%), pracownicy z wyższym wykształceniem (11%), pracujący na umowę o pracę na czas określony (11%), umowę zlecenie lub umowę o dzieło (12%), a także pracownicy takich sektorów jak: finanse i ubezpieczenia (18%) oraz transport i logistyka (17%)
- obawy pracowników o utratę pracy w drugim kwartale 2022 roku są na poziomie zbliżonym do tego z początku roku – duże obawy ma 8% pracowników (vs 9% w ubiegłym kwartale), umiarkowane ma 20% (vs 20% w pierwszym kwartale tego roku) ■ utraty pracy bardziej obawiają się osoby z wykształceniem wyższym (11% ma duże obawy), osoby pracujące na czas określony (15% ma duże obawy) lub na umowę zlecenie oraz umowę o dzieło (21% ma duże obawy) oraz inżynierowie (23% ma duże obawy)

podsumowanie wyników (2/3)

- ocena szansy na znalezienie nowej pracy w perspektywie najbliższych sześciu miesięcy w drugim kwartale 2022 roku jest na poziomie zbliżonym do poprzedniego kwartału (88% vs 87%) ■ bardziej spokojni o znalezienie nowej pracy są mężczyźni (91%), pracownicy w wieku 30-39 lat (93%) oraz 40-49 lat (92%), pracujący na umowę na czas nieokreślony (90%), kierowcy (97%), mistrzowie i brygadziści (92%), robotnicy wykwalifikowani (92%), specjaliści z wyższym wykształceniem (92%) oraz sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (93%)
- 66% pracowników uważa, że znalazłoby pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej (spadek o 2 p.p.) ■ częściej przekonani co do tego są pracownicy w wieku 30-39 lat (75%), mieszkający w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców (71%) oraz na wsiach w dużych aglomeracjach (71%), top management (77%), mistrzowie i brygadziści (77%) oraz pracownicy branży telekomunikacyjnej i IT (78%)

praca zdalna i hybrydowa

- zdecydowana większość pracowników pracuje w całości stacjonarnie – aż 70%, 9% deklaruje w całości pracę online, a 14% model mieszany ■ w pełni zdalnie częściej pracują osoby w wieku 30-39 lat (14%), z wykształceniem wyższym (13%), z największych miast (12%), będący samozatrudnieni (26%), na następujących stanowiskach: kadra zarządzająca (18%), specjaliści z wyższym wykształceniem (17%), inżynierowie (15%), pracownicy biurowi i administracyjni (13%) a także osoby z takich branż jak: telekomunikacja i IT (31%), finanse i ubezpieczenia (20%), handel detaliczny i hurtowy (8%), transport i logistyka (8%)

rozwój zawodowy i szkolenia

- 67% pracowników deklaruje, że ich pracodawca w okresie przed pandemią koronawirusa dbał o ich rozwój zawodowy poprzez szkolenia, z czego w dużym stopniu 17%, w średnim 25% a w małym stopniu 24% ■ 13% spośród osób, które deklarowały dbałość pracodawcy o ich rozwój przez szkolenia, przyznaje, że obecnie dbałość pracodawcy wzrosła, 67% twierdzi, że dba on o to w takim samym stopniu, 13% uważa, że dba mniej, a 7%, że nie dba wcale ■ 70% osób, których pracodawcy nie dbali o ich rozwój poprzez szkolenia przed pandemią, potwierdza, że sytuacja nie zmieniła się, a jedynie 5% osób deklaruje, że obecnie pracodawca dba o ich rozwój, 25% badanych twierdzi, że robi to w inny sposób

podsumowanie wyników (3/3)

- najbardziej preferowaną formą szkoleń są spotkania stacjonarne w grupie – aż 60% wskazań ■ pozostałe formy są mniej lubiane: grupowe szkolenia online wskazuje 31%, stacjonarne szkolenia indywidualne z trenerem 27%, a indywidualne szkolenia online 24%
- zdecydowana większość pracowników chciałaby, aby szkolenia odbywały się w dni pracujące w godzinach pracy – 66% wskazań
- pracownicy zapytani o dbałość ich pracodawców obecnie o rozwój poprzez różne formy takie jak: szkolenia, wyznaczanie nowych zadań, czy ścieżkę kariery, w zdecydowanej większości (82%) deklarują, że takie działania są podejmowane, przy czym jedynie 17% uważa, że pracodawca dba o rozwój w dużym stopniu, 39% uważa, że robi to w średnim stopniu, a 26%, że w małym
- 54% pracowników twierdzi, iż kiedykolwiek zostało spytanych o ich potrzeby rozwojowe - 12% badanych deklaruje, że pracodawca robi to kilka razy w roku, 18%, że robi to raz w roku, 12%, że dzieje się tak rzadziej niż raz w roku, 12%, że zostało spytanych tylko raz

benefity i świadczenia socjalne

- do najbardziej pożądanых benefitów oferowanych przez pracodawcę, podobnie jak w drugim kwartale 2020 roku należą: prywatna opieka zdrowotna (49% wskazań vs 48% w 2020 roku) oraz ubezpieczenie na życie (37% vs 40%) ■ benefity te są również najczęściej wskazywane jako najatrakcyjniejsze (wskazywane na pierwszym miejscu) ■ do najczęściej proponowanych pracownikom bonusów należą: ubezpieczenie na życie (33%), szkolenia (30%), prywatna opieka zdrowotna (23%) i karta sportowa (22%)
- wśród świadczeń socjalnych również tak jak przez dwoma laty najbardziej pożądanymi są dopłaty do wczasów (54% vs 57% w 2020 roku) oraz paczki/prezenty dla rodzin i dzieci na święta (38% vs 39% w 2020 roku) ■ do najczęściej proponowanych przez pracodawców inicjatyw należą: paczki/prezenty dla rodzin i dzieci na święta (27%), dopłaty do wczasów tzw. wczasy pod gruszą (24%) oraz imprezy i wyjazdy integracyjne (22%)

randstad w liczbach.

17 600

pracowników
zatrudnionych przez
nas wyrusza
codziennie do pracy

107

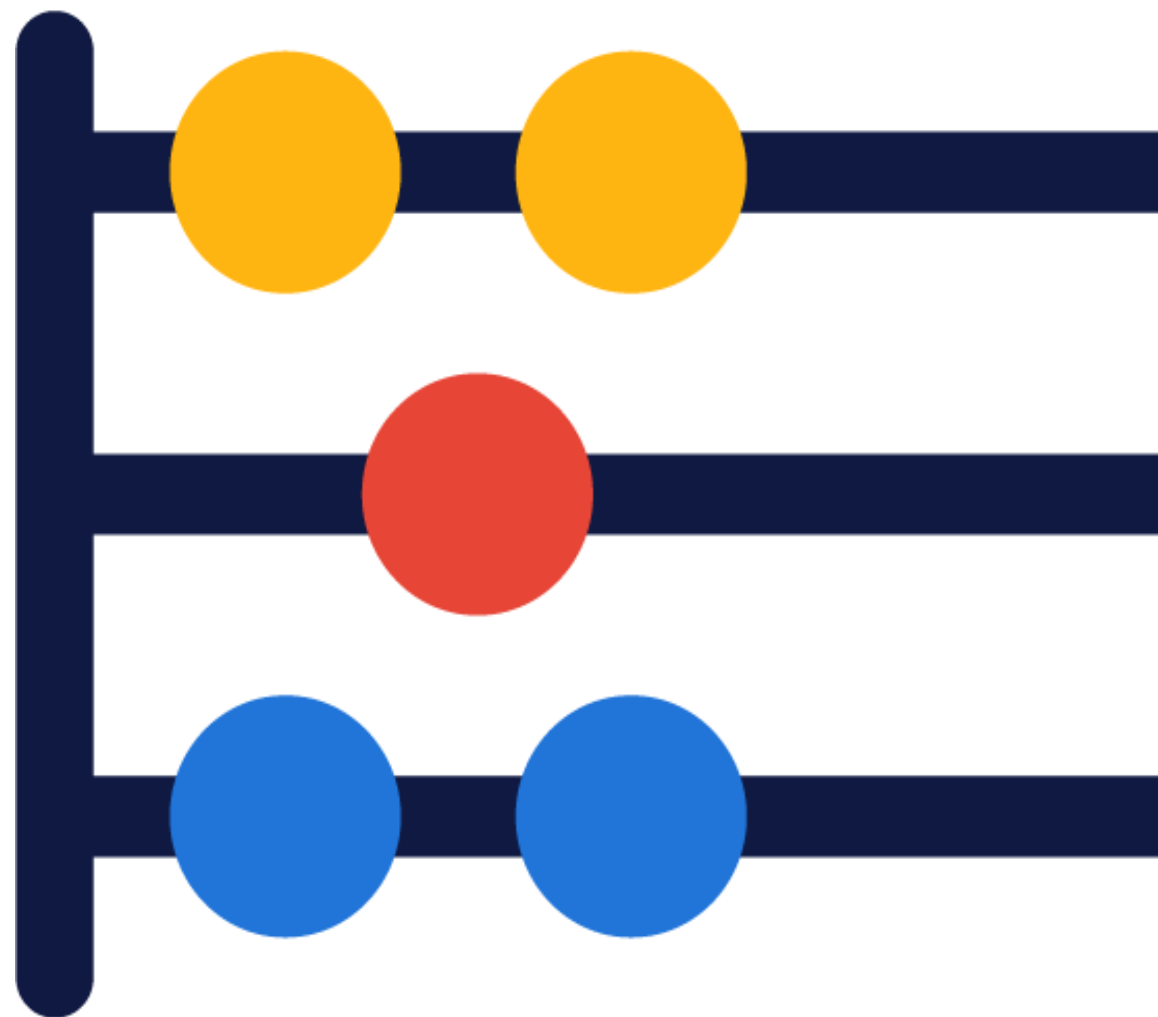
biur w Polsce

2754

rekrutacji rocznie

1485

Klientów



randstad

human forward.

