

# Ankieta Kandydatów Grafton CEE

**Czerwiec 2010**

**Polska**



## CEE Overview

Grafton Recruitment przeprowadził w Europie Środkowo-Wschodniej pogłębioną ankietę wśród 6647 respondentów skupiającą się na ich bieżących odczuciach odnośnie kondycji i sytuacji na rynku pracy. Wśród respondentów znaleźli się Kandydaci z bazy Grafton jak również osoby aktywnie poszukujący pracy zarejestrowani na naszej stronie [www.grafton.pl](http://www.grafton.pl). Ankieta została przeprowadzona w 6 krajach (Polsce, Czechach, Słowacji, Węgrzech, Rumunii i Litwie).

Demografia badanej próby wśród poszukujących pracy była zbliżona w całym regionie, gdzie 2/3 respondentów znajdowała się w przedziale wiekowym 21-40 lat. Około 70% posiada pracę, ale równocześnie rozgląda się za nowymi szansami.

Skupmy się na kilku liczbach godnych podkreślenia. Większość respondentów jest zdania, że kryzys ekonomiczny jeszcze się nie skończył i konsekwentnie w 6 krajach 40% odpowiadających jest przekonana, że sytuacja na rynku pracy poprawi się w ciągu najbliższych 2 lat.

Większość wynagrodzeń pozostała na tym samym poziomie lub została zredukowana w przeciągu ostatnich 12 miesięcy. Z drugiej strony według respondentów, wzrost wynagrodzeń został zanotowany w Czechach (22% respondentów), na Słowacji i Węgrzech (29%), w Polsce (37%), Rumunii (33%) i na Litwie (12%), co jest interesującym wynikiem osiągniętym przez wspomniane rynki i odzwierciedla rzeczywisty wzrost wynagrodzeń w każdym z nich.

W zależności od kraju, obecnie aż ¼ aktualnie zatrudnionych czeka na poprawę rynku pracy, aby zmienić posadę. Potwierdza to fakt, że obecny wskaźnik pracowników odchodzących z pracy nie pozostanie bez zmian przez dłuższy okres czasu. Wyniki ankiety dały nam możliwość interesującego porównania powodów zmiany pracy.

Oto trzy główne powody zmiany pracy:

- Czechy: ciekawe stanowisko, warunki finansowe, stabilność zatrudnienia
- Słowacja: warunki finansowe, ciekawe stanowisko, możliwości rozwoju
- Węgry: warunki finansowe, ciekawe stanowisko, możliwości rozwoju
- Polska: warunki finansowe, możliwości rozwoju, ciekawe stanowisko
- Rumunia: możliwości rozwoju, warunki finansowe, ciekawe stanowisko
- Litwa: warunki finansowe, możliwości rozwoju, ciekawe stanowisko



Warto tutaj wspomnieć, że społeczna odpowiedzialność biznesu CSR jest istotna dla 70-80% respondentów z Węgier, Rumunii oraz Litwy, a jedynie dla 54% respondentów z Czech, 55% z Polski oraz dla 65% na Słowacji.

Myślę, że wyniki ankiety dostarczają również inne ciekawe informacje dotyczące między innymi gotowości kandydatów do zaakceptowania umowy o pracę na czas określony oraz chęci do wydłużenia czasu dojazdu do pracy lub relokacji.

Zespół Grafton Recruitment dba o to, aby dostarczać klientom aktualne informacje dotyczące rynku pracy, które odzwierciedlają ciągłe zmiany w tym środowisku. Mam nadzieję, że wyniki ankiety będą stanowiły pomoc dla strategii zatrudniania oraz pomogą poznać sposób myślenia osób poszukujących pracy.

Z wyrazami szacunku

**Milan Novak**

**Managing Director CEE**

**GraftonRecruitment**



## Poland Market Overview

Szanowni Państwo,

Grafton Recruitment Polska stale dąży do udoskonalania oferowanych Klientom i Kandydatom usług. Wierzymy, że dogłębna analiza opinii bezpośrednich uczestników rynku pracy pomoże – zarówno Klientom jak i Kandydatom – zrozumieć potrzeby drugiej strony oraz usprawnić komunikację między nimi.

Ankieta Grafton CEE przeprowadzona w czerwcu 2010 roku skupiła się częściowo na odczuciach Kandydatów, ich doświadczeniu oraz dostrzeganym podczas kryzysu zmianom na rynku pracy.

Respondentami ankiety były zarówno kobiety (44%) jak i mężczyźni (56%), spośród których 83% posiada wyższe wykształcenie i jest aktywna zawodowo (73,49%).

Wśród respondentów 32,64% zajmuje obecnie managerskie stanowiska, kolejna część pracuje w oparciu o umowę o pracę (36,31%), a pozostałe 12,71% jest zatrudniona w ramach innej formy zatrudnienia.

Uczestnicy ankiety w dalszym ciągu mają obawy dotyczące kryzysu (42,4%) i przewidują poprawę dopiero w ciągu najbliższych 2 lat (39,22%). Z drugiej strony aż 48,27% jest zadowolona z obecnej pracy i nie rozważa zmiany jej w szczególności na umowę krótkoterminową. Umowy na czas określony są do przyjęcia, ale nie na okres krótszy niż 1 rok (41,32%), podobnie jak alternatywne formy zatrudnienia (74,78%). Polscy pracownicy są w 73,31% otwarci na relokację, a 49,67% deklaruje gotowość wyjazdu zagranicę. Kandydaci równie chętnie są w stanie dłużej dojeżdżać do nowego miejsca pracy (82,04%).

Powyższe rezultaty pokazują, że pracujący w Polsce cenią stabilne środowisko pracy i bezpieczeństwo z tym związane. Równocześnie są elastyczni i otwarci, jeżeli zajdzie taka potrzeba, oraz zdolni do dojazdów lub relokacji w granicach kraju jak i poza nimi.

Polacy podają wynagrodzenie i warunki finansowe jako główny czynnik motywujący do zmiany pracy (82,75%), możliwości rozwoju, ciekawe stanowisko i obowiązki zajmują odpowiednio drugie (67,99%) i trzecie miejsce (49,4%).

W ciągu ostatnich 12 miesięcy wynagrodzenie 41,21% respondentów nie uległo zmianie, podczas gdy kolejne 37,12% respondentów stwierdza, że zwiększyło się. Generalnie obecnie zatrudnieni są w 59,42% bardziej elastyczni w przypadku wysokości wynagrodzenia w początkowym okresie zatrudnienia niż rok temu.

Nasza ankieta potwierdziła, że większość kandydatów poszukując pracy korzysta z ogłoszeń w Internecie (37,39%) oraz z pomocy rodziny i przyjaciół (27,26%).

Na zakończenie warto wspomnieć, że większość Kandydatów posiada konto i aktywnie korzysta przynajmniej z jednego „portalu społecznościowego”. Najbardziej popularne to Nasza Klasa (56,3%), Facebook (43,8%) oraz GoldenLine (42,51%).



Wierzemy, że informacje zebrane w Ankiecie Kandydatów Grafton kreślą dość szczegółowy obraz polskich pracowników ich motywacji, preferencji i skłonności do kompromisów przy podejmowaniu nowej pracy.

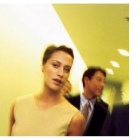
Wierzę, że nasza ankieta przyczyni się do lepszego zrozumienia podejścia i sposobu myślenia obecnych na rynku Kandydatów oraz, że zostanie wzięta pod uwagę podczas kreowania w Państwa firmie nowych planów rekrutacyjnych.

Z poważaniem,

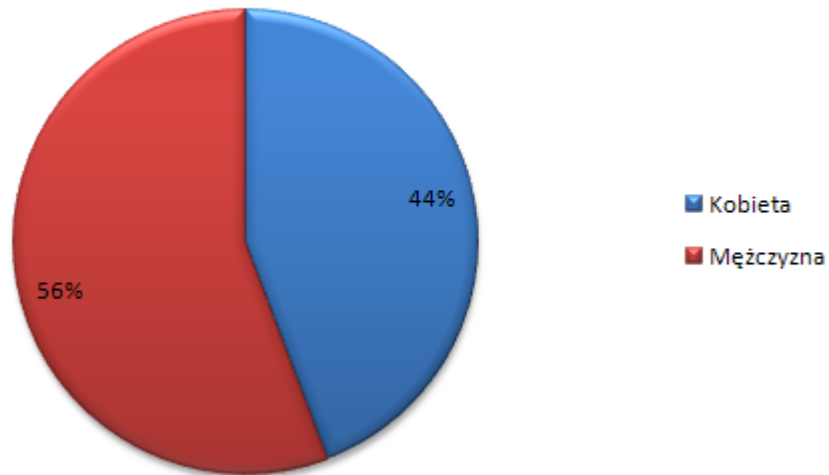
**Aleksandra Iwicka**

**Country Manager**

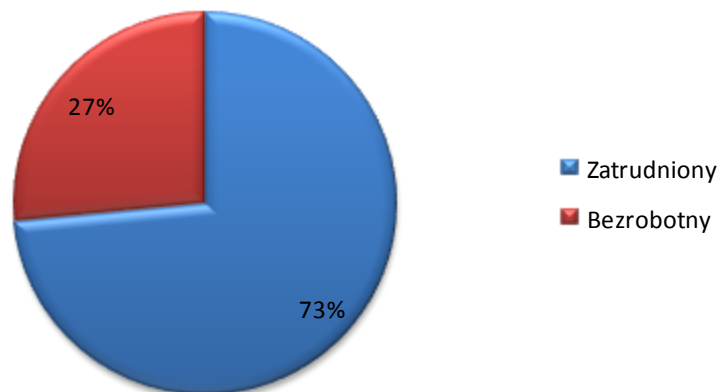
**Grafton Recruitment Polska**



## Płeć respondenta

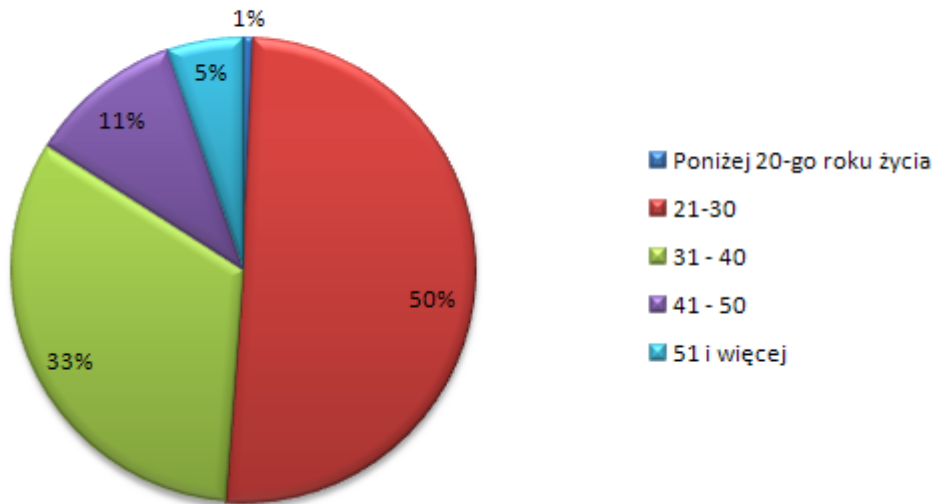


## Sytuacja zawodowa respondenta

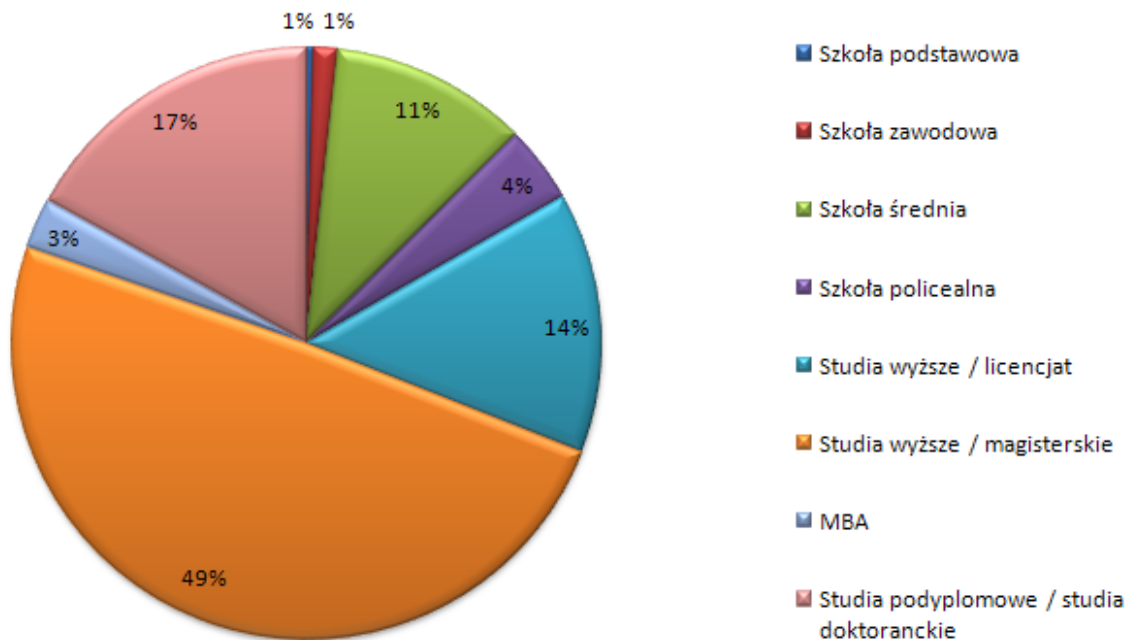




## Wiek respondenta

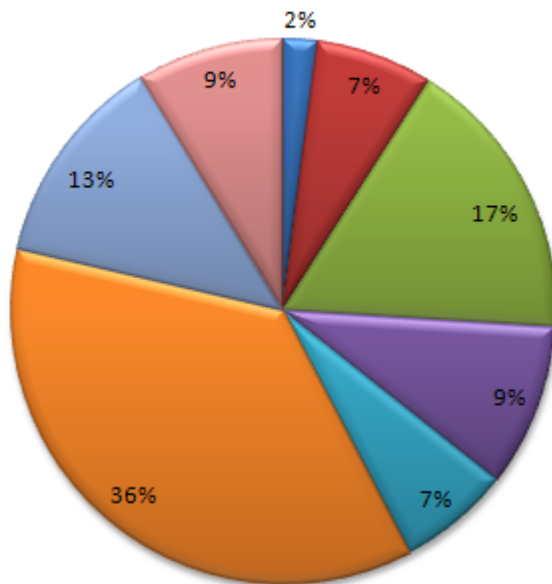


## Wykształcenie respondenta



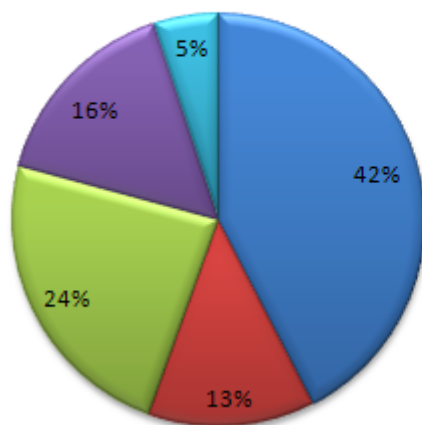


## Jakie jest/było zajmowane przez Pana/Panią stanowisko?



- Manager wysokiego szczebla (właściciel)
- Manager wysokiego szczebla
- Manager średniego szczebla (mający bezpośrednich podwładnych)
- Manager średniego szczebla (bez bezpośrednich podwładnych)
- Manager niższego szczebla
- Pracownik kontraktowy (zatrudniony w oparciu o umowę o pracę)
- Pracownik (zatrudniony w oparciu o inną umowę, np.. Umowa zlecenie)
- Inne

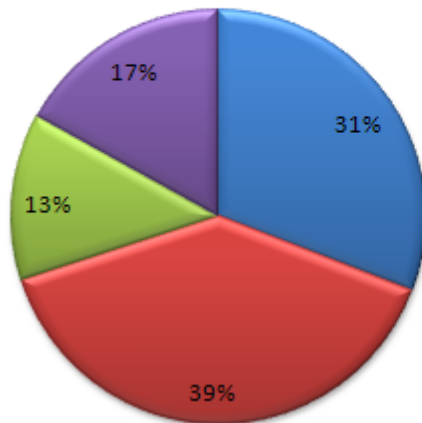
## Czy martwi się Pan/Pani o zatrudnienie z powodu kryzysu?



- Tak, kryzys nadal istnieje
- Nie, kryzys już się skończył
- Nie, kryzys nie ma wpływu na firmę/branżę, w której pracuje
- Jestem obecnie bezrobotny/a
- Nie mam zdania

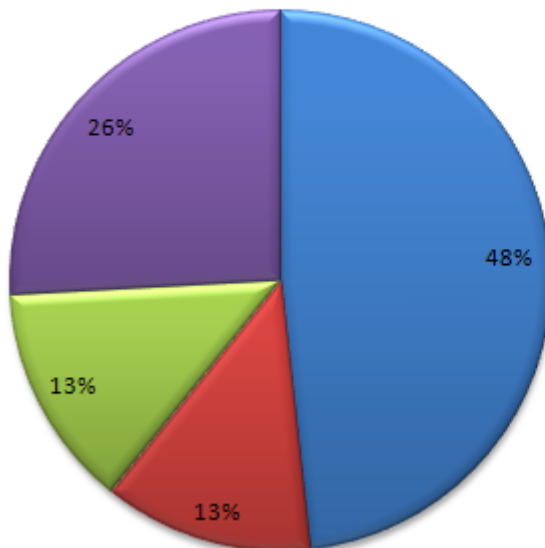


## Kiedy, według Pana/Pani sytuacja na rynku pracy poprawi się?



- W ciągu 1 roku lub mniej
- W ciągu 2 lat
- W ciągu 3 lat
- W ciągu 4 lat lub więcej

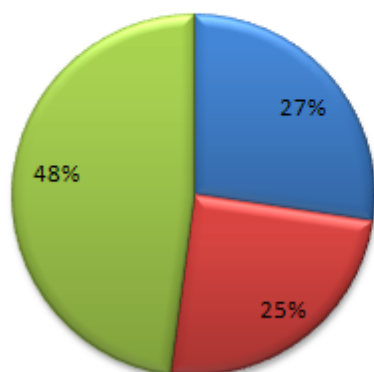
## Czy jest Pan/Pani zadowolony/a ze swojej obecnej pracy?



- Jestem dość zadowolony/a, ale obserwuję rynek pracy w przypadku gdyby pojawiła się interesująca lub lepiej płać oferta pracy
- Jestem niezadowolony/a, ale pozostaję na obecnym stanowisku ponieważ nie ma innych, lepszych możliwości
- Jestem niezadowolony/a i zamierzam zmienić pracę kiedy tylko sytuacja na rynku pracy się poprawi
- Jestem obecnie bezrobotny/a

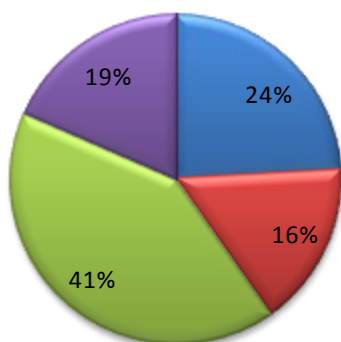


## Czy w swojej obecnej sytuacji zdecydował(a)by się Pan/Pani na umowę krótkoterminową?



- Tak, w każdym przypadku / to nie stanowi problemu
- Tak, ale tylko ze względu na obecną sytuację ekonomiczną
- Nie, zaakceptuje jedynie stałą umowę o pracę

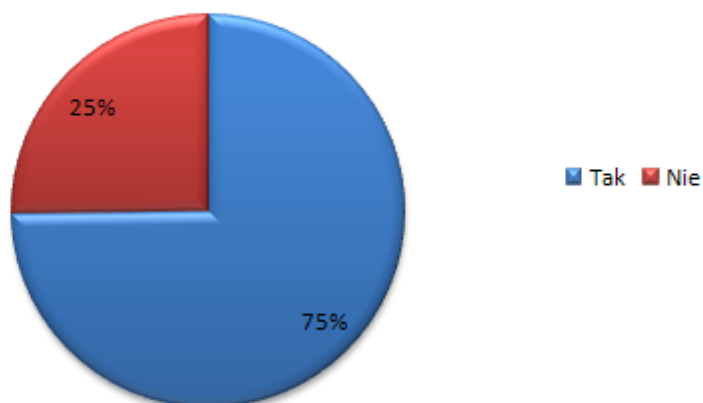
## Czy zgodził(a)by się Pan/Pani na umowę o pracę na czas określony?



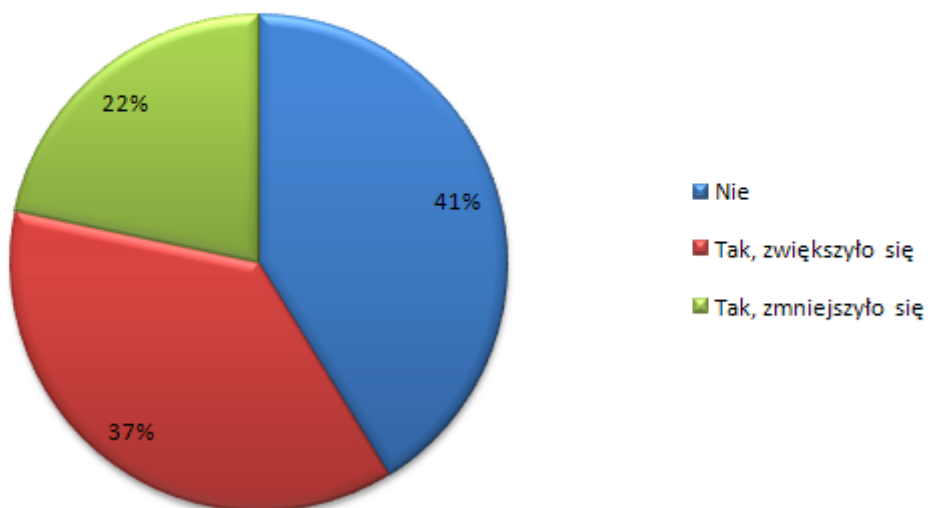
- Tak, okres zatrudnienia nie jest istotny
- Tak, jeśli umowa byłaby na czas nie krótszy niż rok temu
- Tak, jeśli umowa byłaby na czas nie krótszy niż pół roku
- Nie zgodził(a)bym się



**Czy rozważył(a)by Pan/Pani alternatywne formy zatrudnienia (m.in.. W ramach własnej działalności gospodarczej, umowa zlecenie, umowa o dzieło, itp.)?**

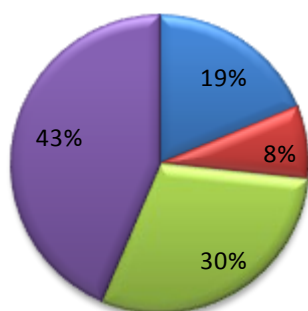


**Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/Pani wynagrodzenie zmieniło się?**



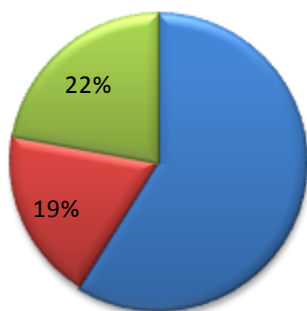


### Czy zdecydował(a)by się Pan/Pani na relokację w granicach swojego kraju ze względu na nową pracę?



- Nie
- Tak, w obrębie dzielnicy
- Tak, w obrębie regionu
- Tak, bez znaczenia na odległość

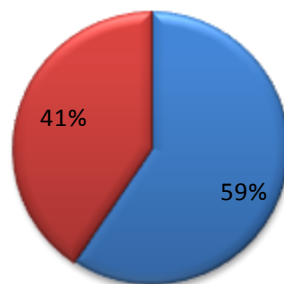
### Czy jest dla Pana/Pani istotne to, że firma, prowadzi społeczną odpowiedzialność biznesu CSR?



- Tak, to jest dla mnie ważne
- Nie jest to dla mnie ważne
- Nie mam zdania

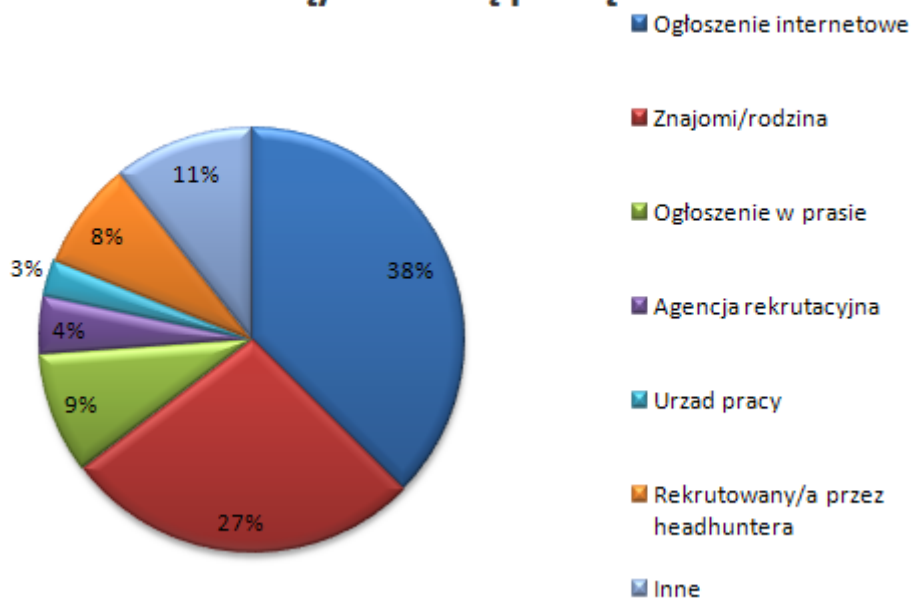


**Czy obecnie jest Pan/Pani bardziej elastyczny/a jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia w początkowym okresie zatrudnienia niż rok temu?**



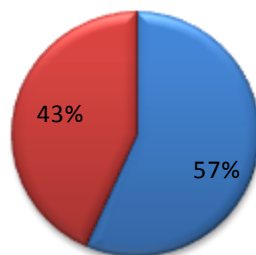
■ Tak ■ Nie

**W jaki sposób znalazł/a Pan/Pani obecną/ostatnią pracę?**





### Czy korzystasz z portali społecznościowych (Facebook, Linked-In, Goldenline, Profeo, Nasza Klasa itp.) w celu znalezienia pracy?



- Tak, korzystam
- Nie korzystam

### Czy masz konto na jednym z wymienionych portali społecznościowych i/lub czy używasz go aktywnie?

