



Instytut Badawczy Randstad

Monitor Rynku Pracy

raport z badania

Warszawa, 8 listopada 2010 r.



Agenda spotkania

- Randstad w Polsce
- Metodologia badania
- Wyniki badania:
 1. Mobilność i motywacje zmiany pracy
 2. Satysfakcja z wykonywanej pracy
 3. Rozwój osobisty i zawodowy
- Podsumowanie wyników

Randstad w pigułce

Randstad na świecie

- założony w 1960 r.
- numer 2 na światowym rynku usług HR
- doświadczenie zdobyte przez 50 lat działalności
- aktywny w 45 krajach

Misja Randstad

„Kształtowanie rynku pracy”

8 listopada 2010

Randstad w Polsce

- numer 1 na rynku usług HR
- obecny od 1994 r.
- 52 biura regionalne w całym kraju
- ponad 1000 Klientów
- średnio 15 000 pracowników tymczasowych zatrudnianych dziennie
- projekty rekrutacji stałych w 2009 r. - 814
- pierwsza agencja pracy tymczasowej posiadająca certyfikat ISO 9001:2000

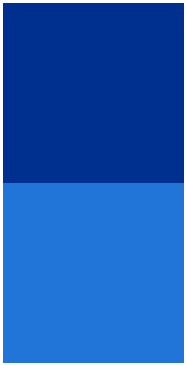
Filozofia Randstad

„Good to know you”



Monitor Rynku Pracy: metodologia badania

- „Monitor Rynku Pracy” jest kwartalnym badaniem ankietowym realizowanym w 26 krajach Europy, Azji, Australii i obu Ameryk, w których Randstad prowadzi działalność.
(kraje biorące udział w badaniu: Holandia, Francja, Niemcy, Luksemburg, Belgia, Dania, Wielka Brytania, Włochy, Norwegia, Szwecja, Grecja, Polska, Węgry, Czechy, Słowacja, Turcja, Australia, Stany Zjednoczone, Kanada, Meksyk, Chiny, Argentyna, Indie, Japonia)
- Badanie po raz pierwszy przeprowadzono w 1Q 2010. Polska dołączyła do projektu od 3Q 2010.
- Badanie jest realizowane poprzez ankiety wypełniane on-line przez respondentów w wieku od 18 do 64 lat, pracujących minimum 24 godziny w tygodniu (z wykluczeniem samozatrudnionych). Uwaga! Sposób realizacji badania wpływa na „niedoreprezentowanie” grupy osób starszych, gorzej wykształconych oraz żyjących poza skupiskami miejskimi
- Dobór prób dla badanych populacji prowadzi Survey Sampling International. Próba w Polsce wynosi 405 respondentów (w całym badaniu bierze udział 12.345 osób).
- Bieżące badanie zostało zrealizowane w okresie 5-22/08/2010.



Monitor Rynku Pracy wyniki



1. Mobilność zawodowa oraz przyczyny zmiany pracy

6

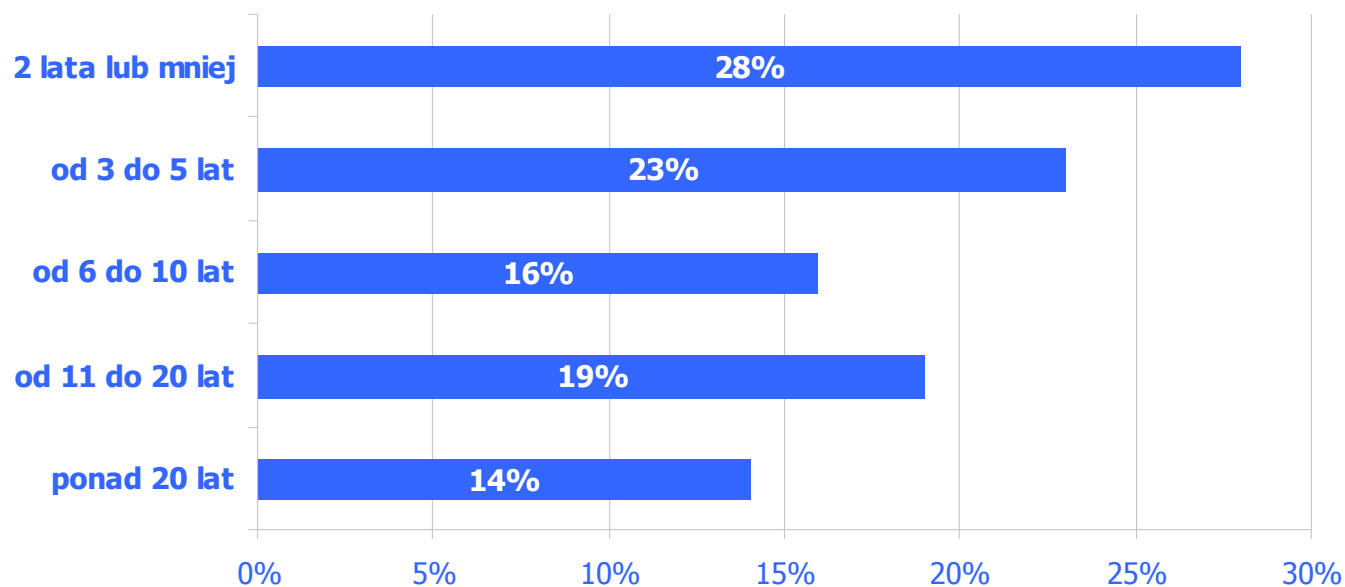
8 listopada 2010

 randstad

Mobilność:

Długość bieżącego okresu zatrudnienia

16,8% respondentów zmieniło pracę w ciągu ostatnich 6 miesięcy



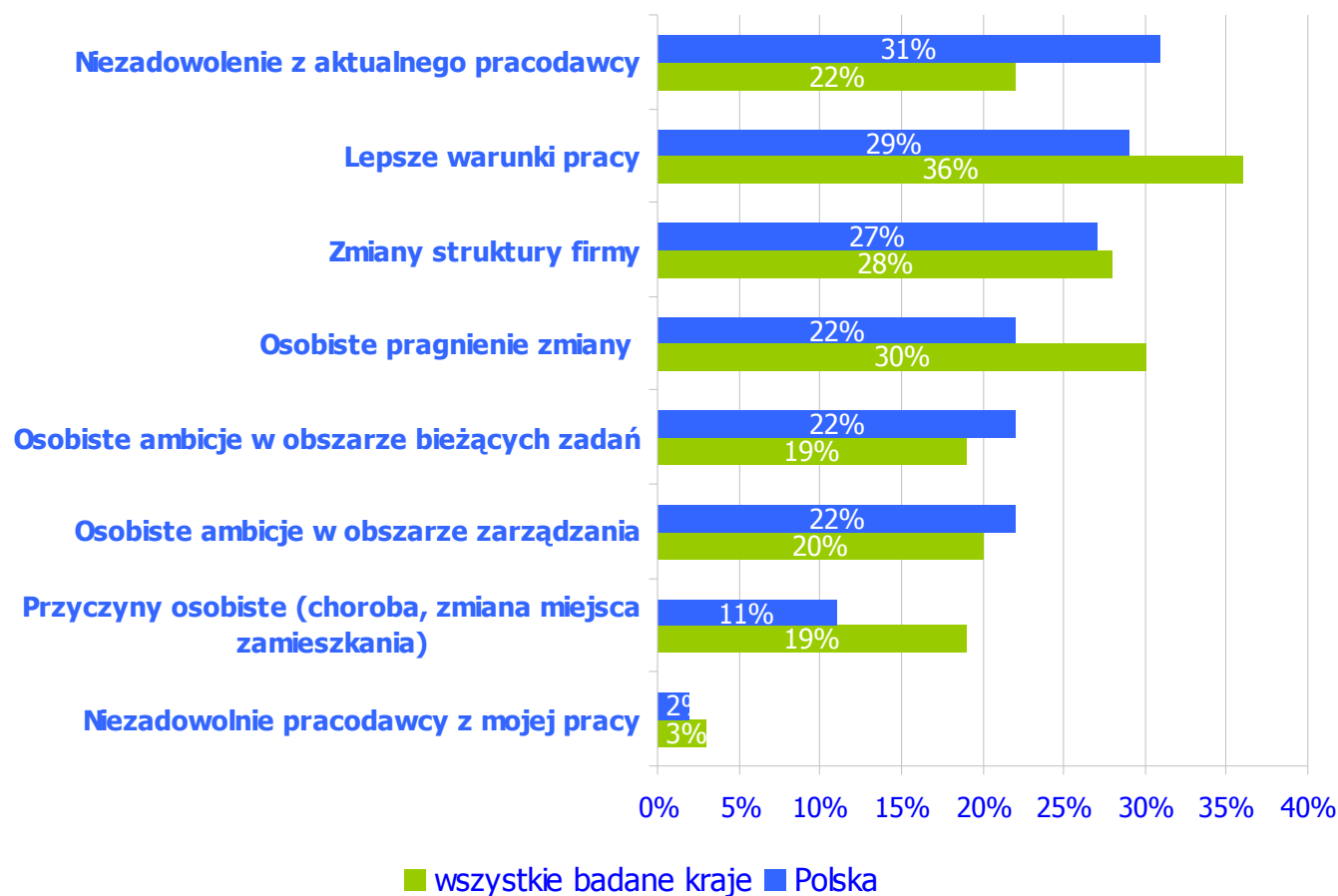
7

Jak długo jest Pan/Pani zatrudniony/a u obecnego pracodawcy? (N=405, Q3 2010)

8 listopada 2010

Mobilność:

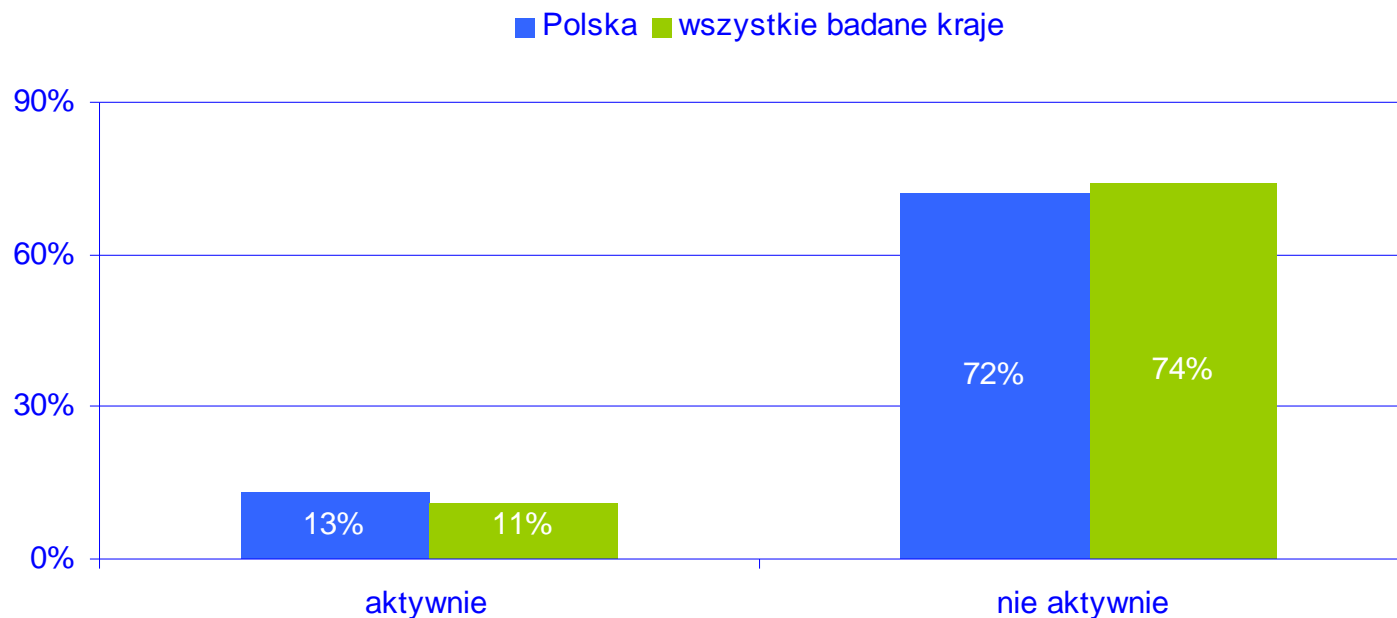
Powody zmiany pracy



Jakie były Pan/Pani powody zmiany pracy? (N=405, Q3 2010)

Mobilność:

13% pracowników aktywnie poszukuje nowego zatrudnienia



Czy aktualnie Pan/Pani poszukuje nowej pracy? (dla Polski N=405, Q3 2010)

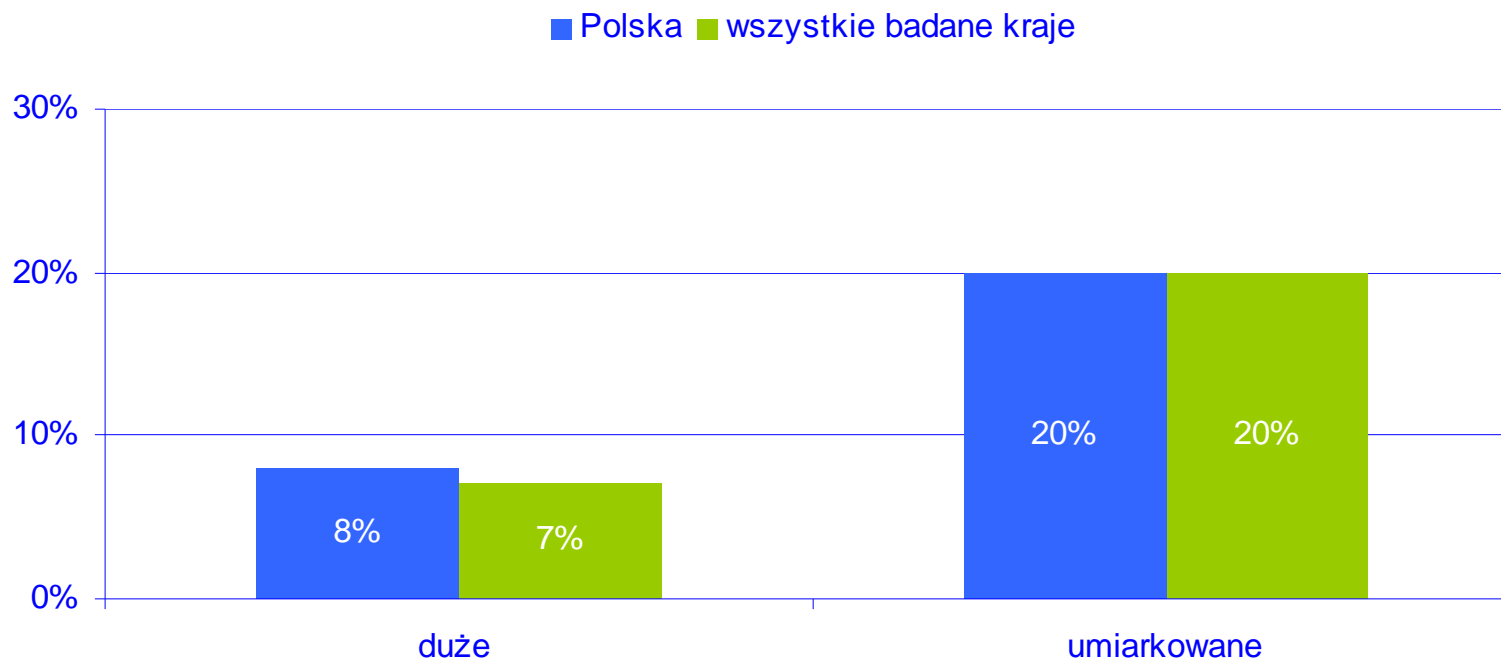
9

8 listopada 2010

Mobilność:

Ocena ryzyka utraty pracy

Tylko 8% respondentów ocenia ryzyko utraty pracy jako duże.



10

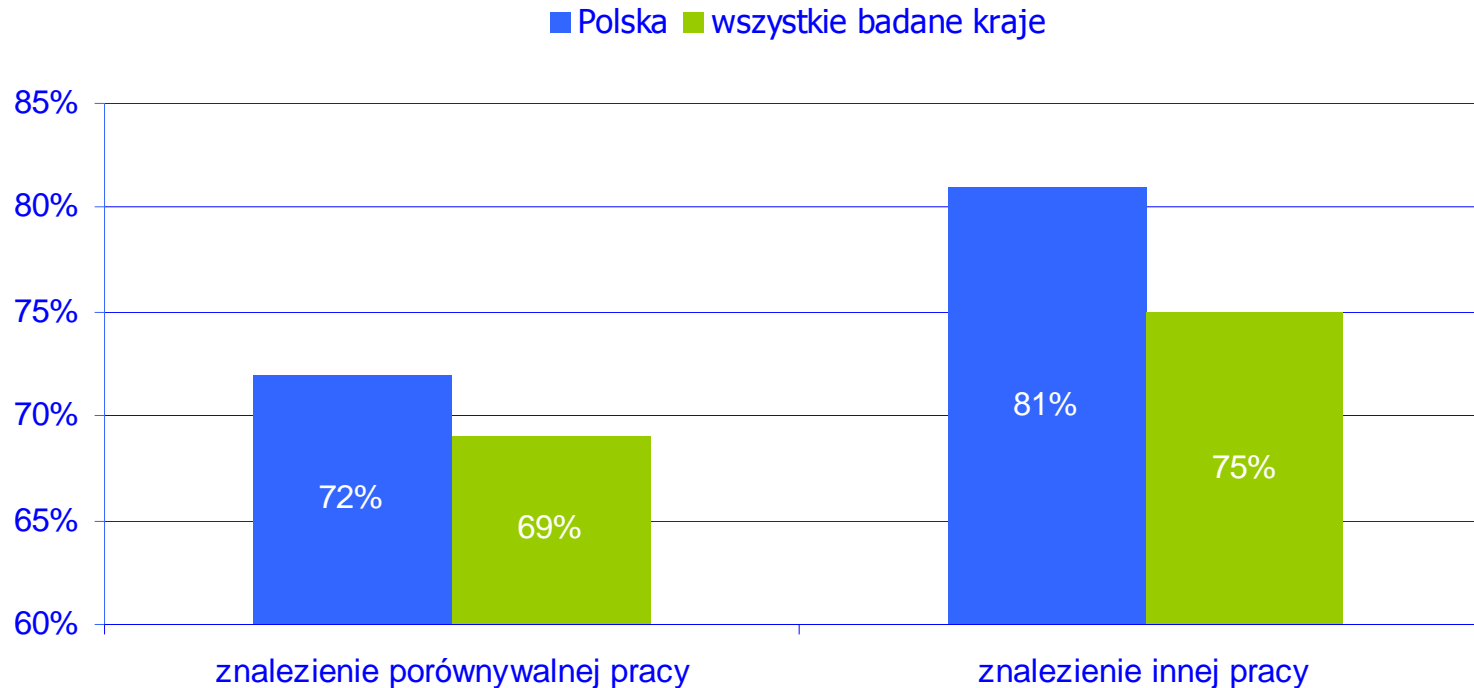
Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza? (dla Polski N=405, Q3 2010)

8 listopada 2010

Mobilność:

Szansa na znalezienie nowej pracy

Przekonanie o możliwości znalezienia nowej pracy jest w Polsce wyższe niż przeciętne w badanych 26 krajach.



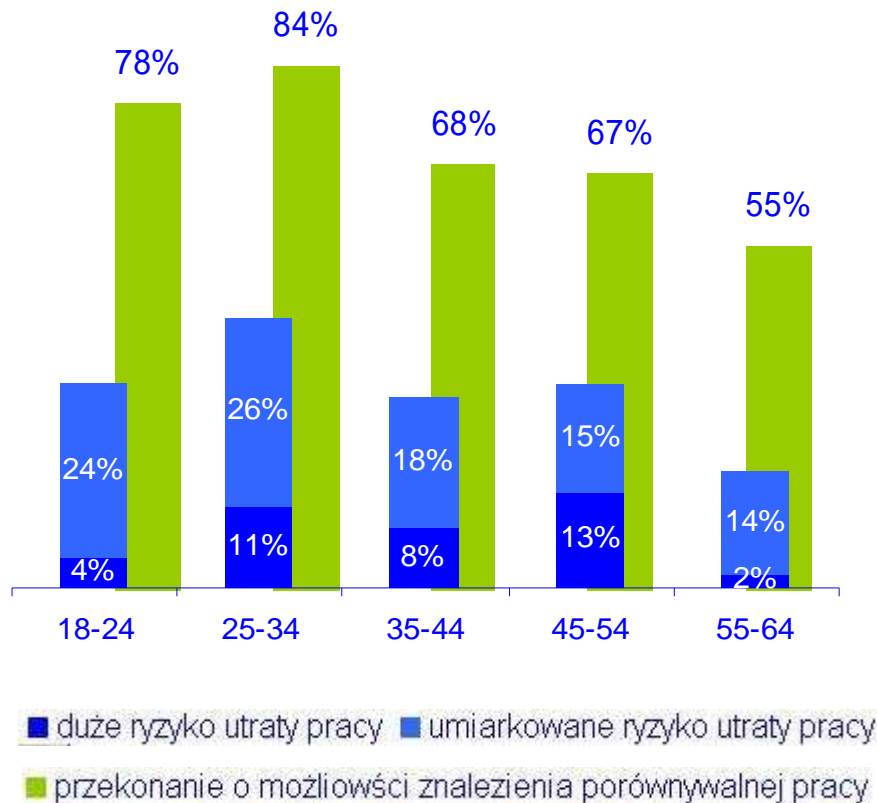
11

Czy w Pana/Pani opinii w przypadku konieczności zmiany pracy znalazłyby Pan/Pani porównywalną bądź inną pracę w ciągu następných 6 miesięcy? (dla Polski N=405, Q3 2010)

8 listopada 2010

Mobilność:

Rozbieżności w grupach wiekowych



Zestawienie pomiaru obawy przed utratą pracy z przekonaniem o możliwości znalezienia nowej pracy potwierdza istnienie znaczących rozbieżności w grupach wiekowych:

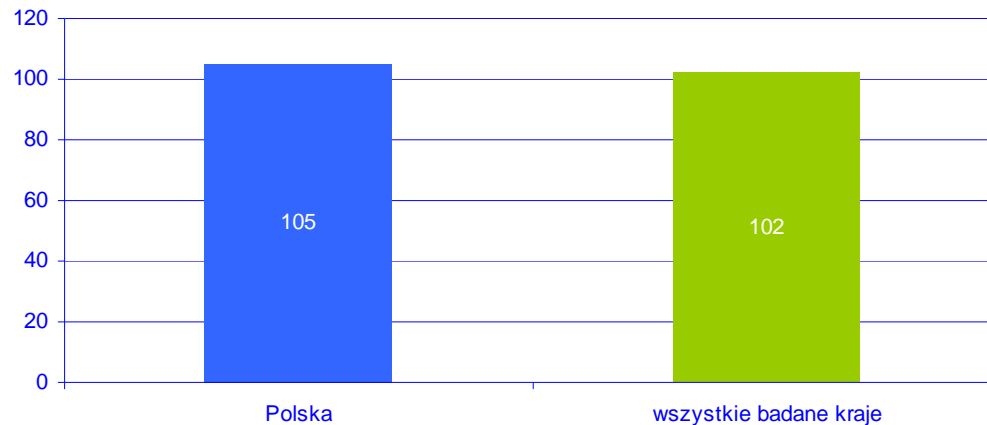
Młodzi częściej tracą pracę.
Starsi rzadziej ją znajdują.

Rynek pracy w ruchu:

Indeks mobilności

- Stworzony przez Randstad **'indeks mobilności'** na rynku pracy śledzi otwartość pracowników na mobilność zawodową.
- Mobilność jest w badaniu definiowana według przewidywań pracowników o prawdopodobieństwie zatrudnienia u innego pracodawcy w kolejnych 6 miesiącach (zarówno w przypadku podjęcia podobnej, jak i zupełnie innej pracy).
- Punktem startowym dla obliczeń indeksu jest agregacja odpowiedzi wszystkich respondentów badania w jego pierwszej edycji międzynarodowej (03/2010), stanowiąca wyjściowy poziom 100 punktów.

Indeks mobilności Q3/2010



Francja: 106
Wielka Brytania: 103
Belgia: 99
Włochy: 94
Węgry: 94
Hiszpania: 103

- W bieżącej, pierwszej edycji badania, **indeks mobilności dla Polski wyniósł 105**, co jest relatywnie umiarkowanym wynikiem mobilności, jednak wyższym niż przeciętna dla wszystkich badanych krajów.
- Krajem o najwyższym poziomie mobilności zawodowej ludności są Indie (141 punktów), w Niemczech z kolei indeks osiągnął najniższy poziom (87).

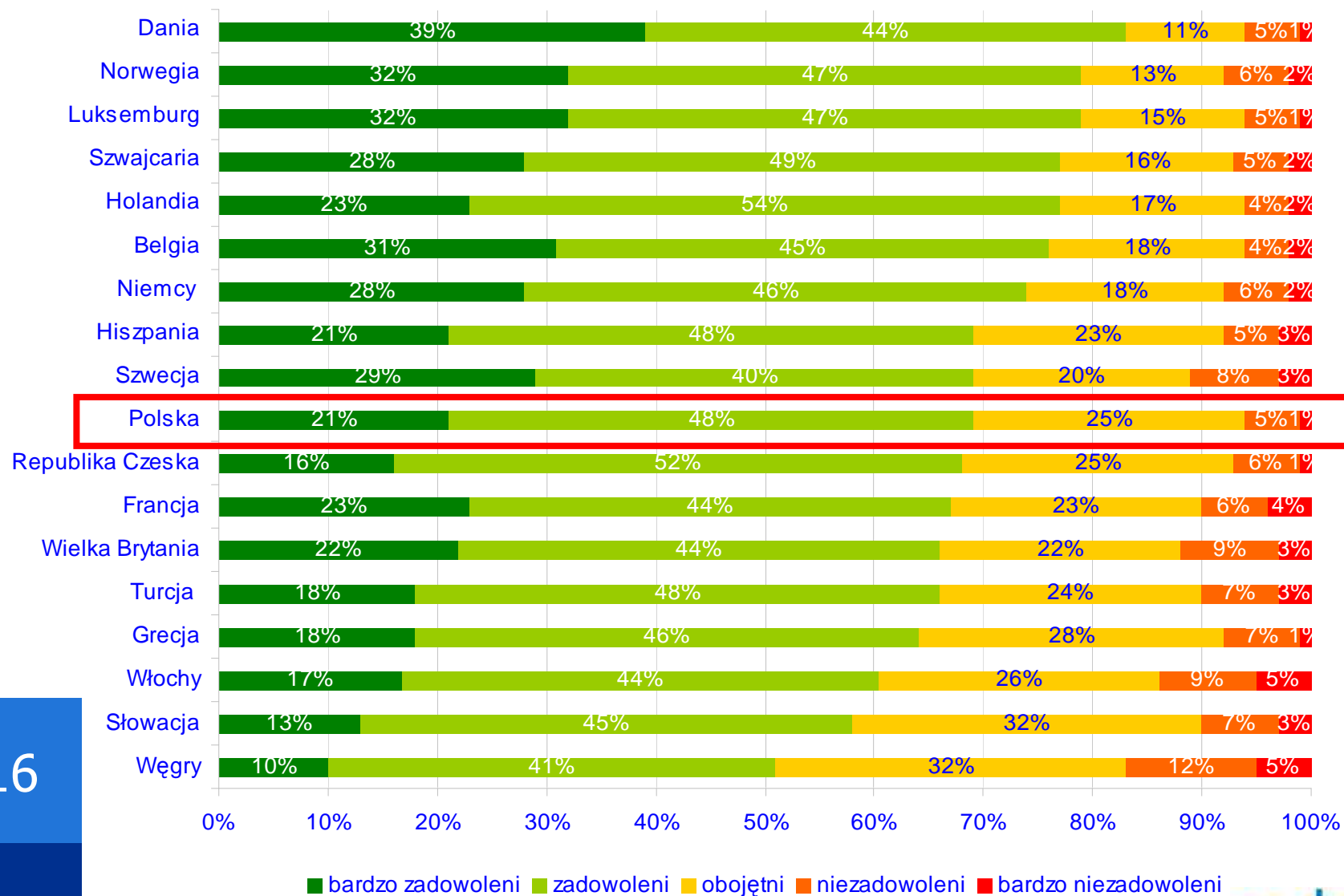
2. Satysfakcja z wykonywanej pracy

15

8 listopada 2010

Satysfakcja z pracy u aktualnego pracodawcy:

Polska na tle krajów europejskich

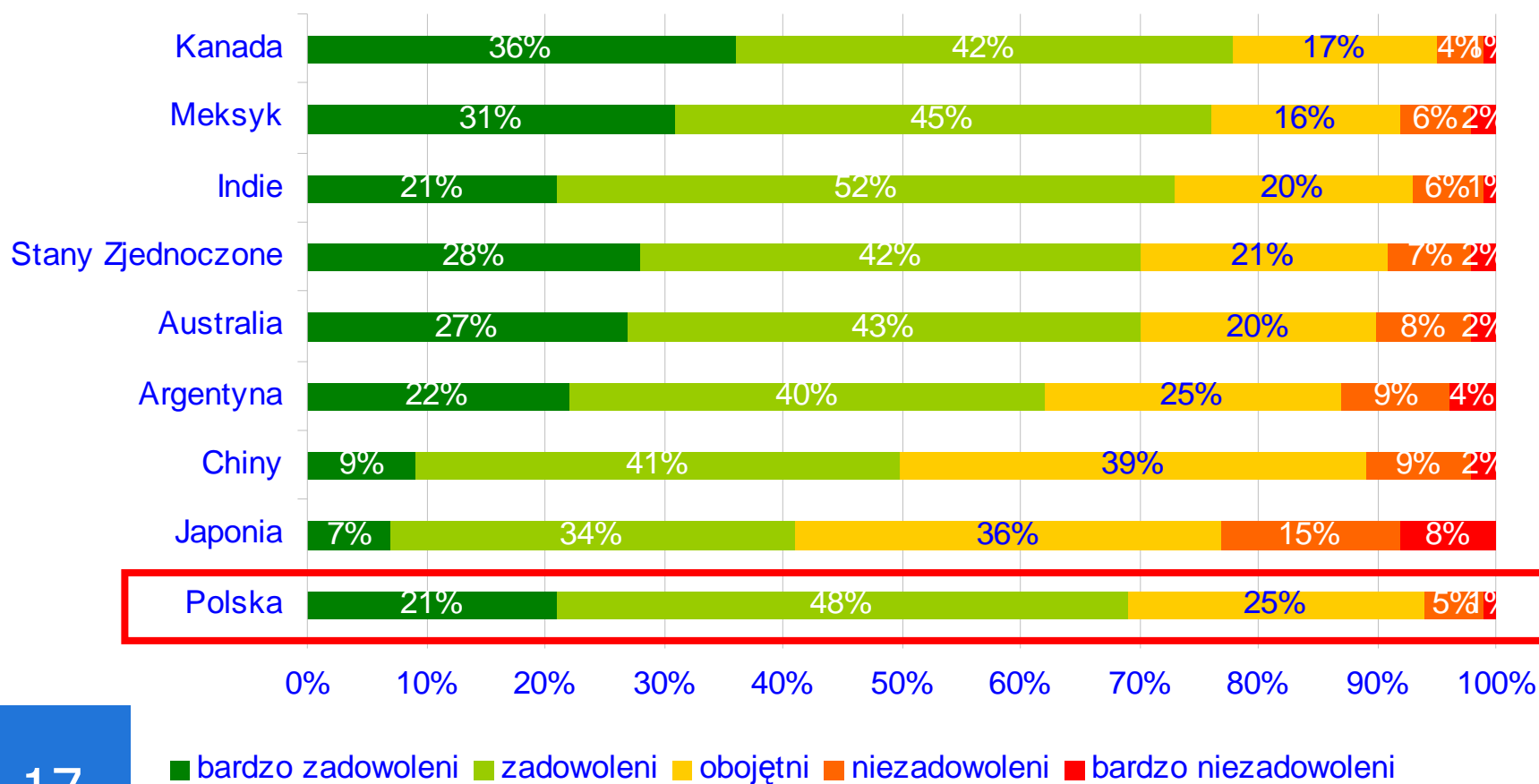


16

8 listopada 2010

Satysfakcja z pracy u aktualnego pracodawcy:

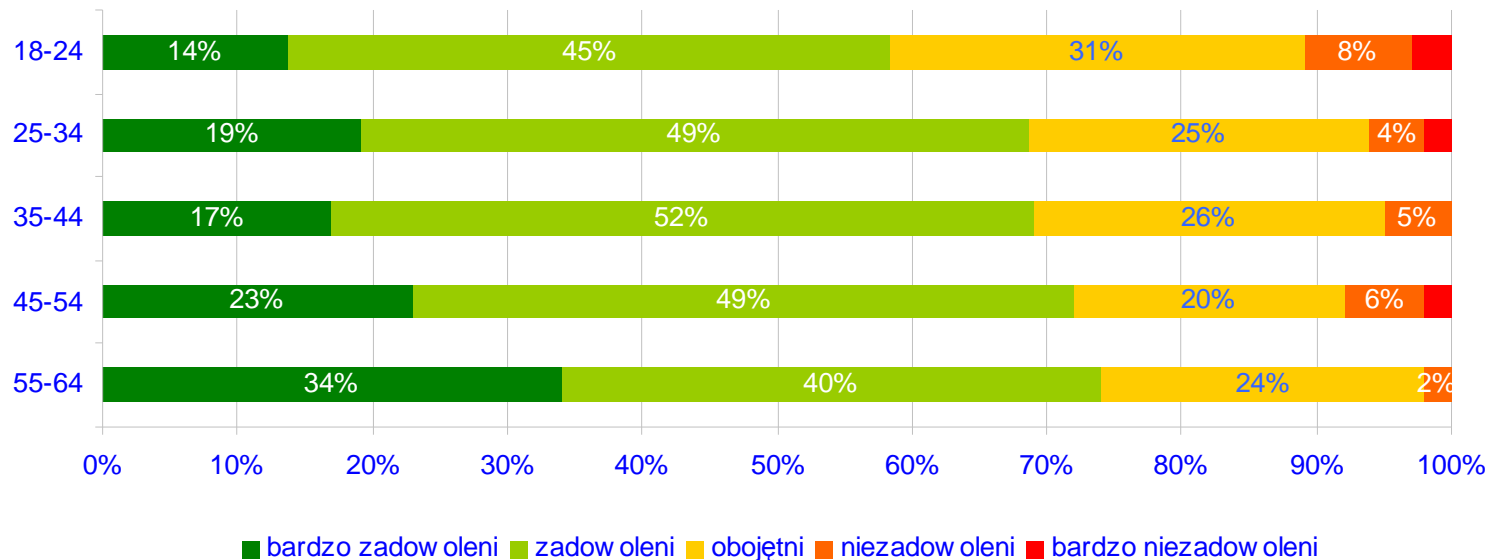
Polska na tle pozostałych badanych krajów



17

8 listopada 2010

Satysfakcja z pracy u aktualnego pracodawcy: perspektywa grup wiekowych



- Wśród Polaków zadowolenie z pracy rośnie z wiekiem.
- Płeć nie ma znaczącego wpływu na poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy.
- Większy poziom satysfakcji odnotowano wśród pracowników sektora publicznego (73%) niż w sektorze firm prywatnych (66%).

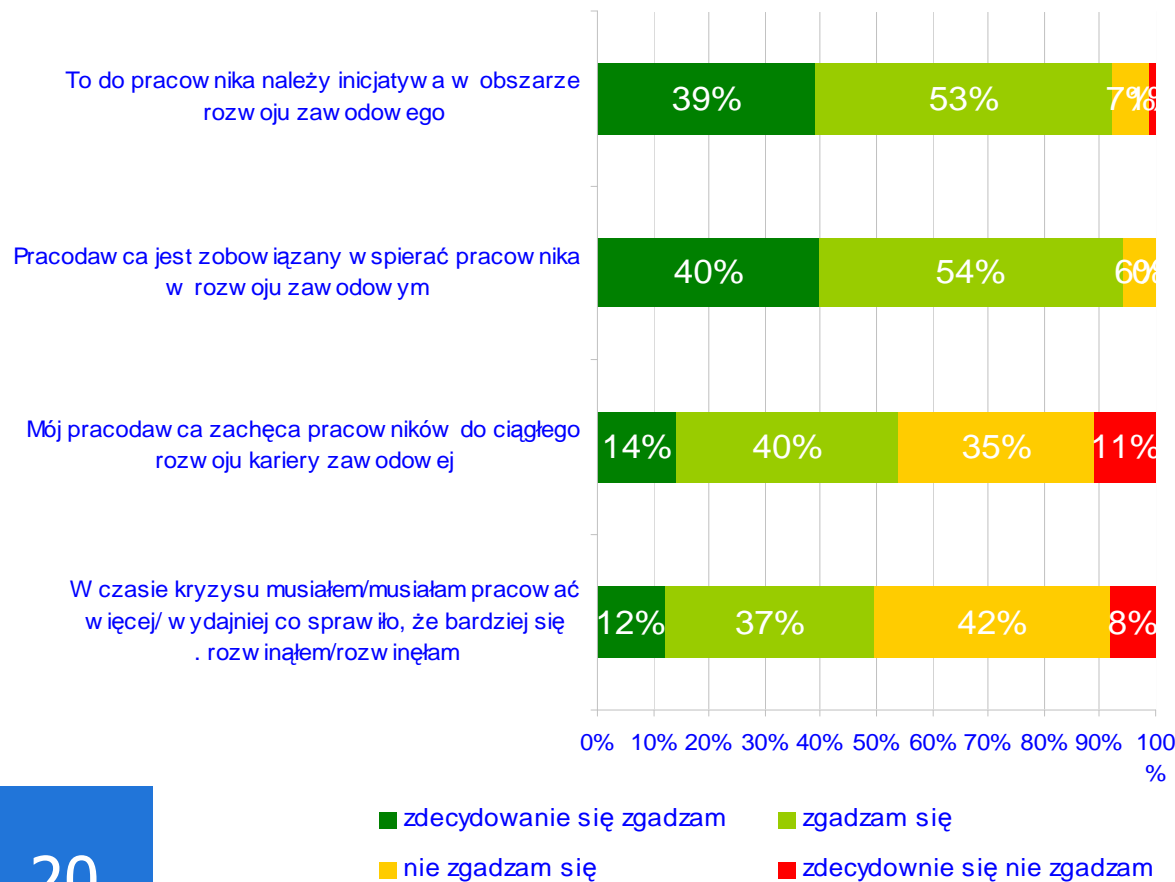
3. Rozwój osobisty i zawodowy

19

8 listopada 2010

 randstad

Rozwój osobisty i zawodowy: ocena stanu obecnego

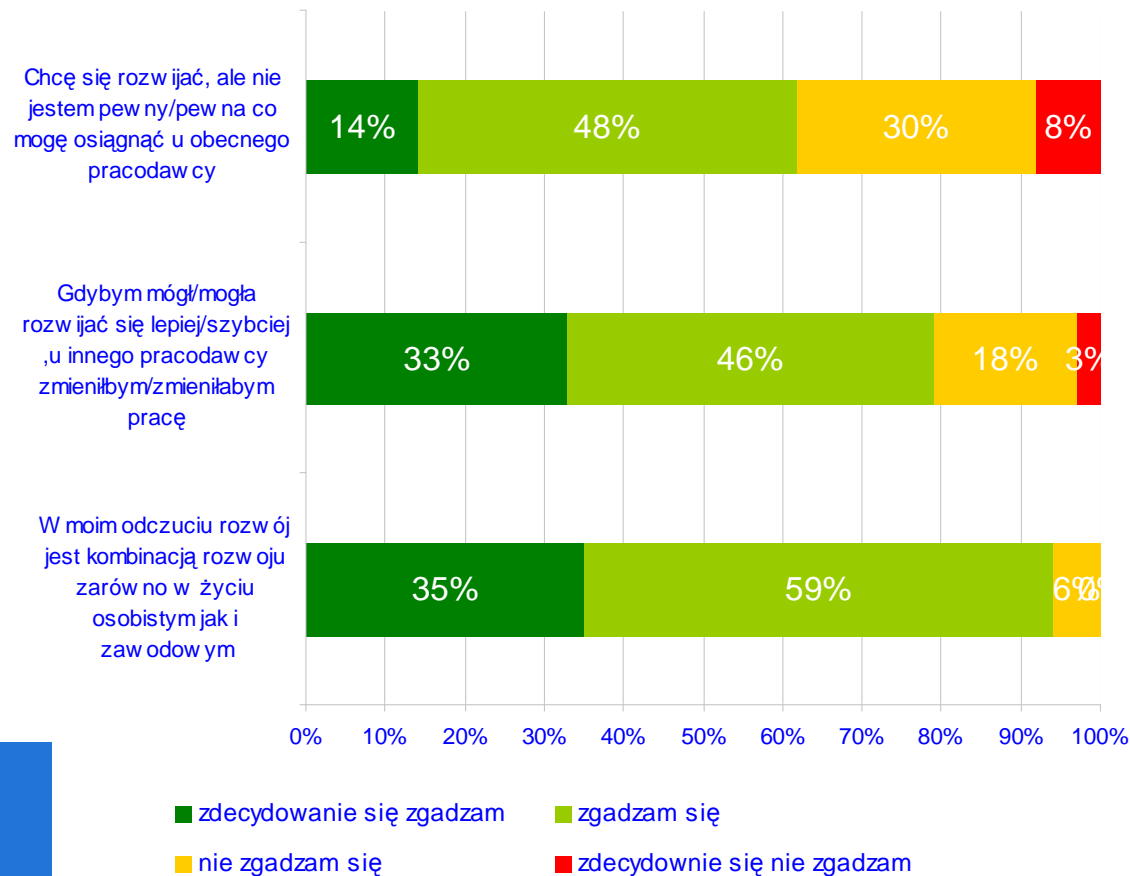


20

8 listopada 2010

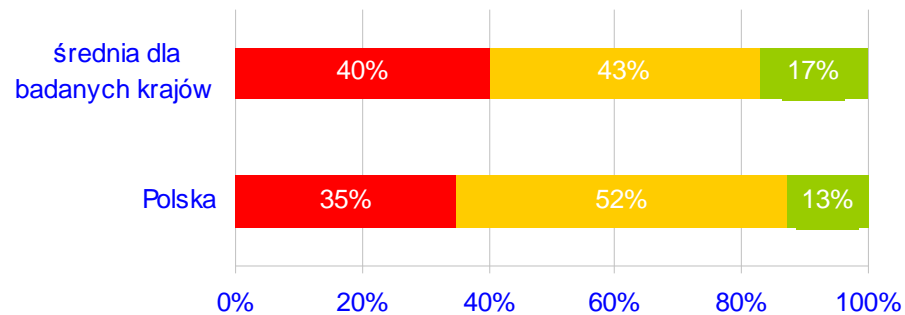
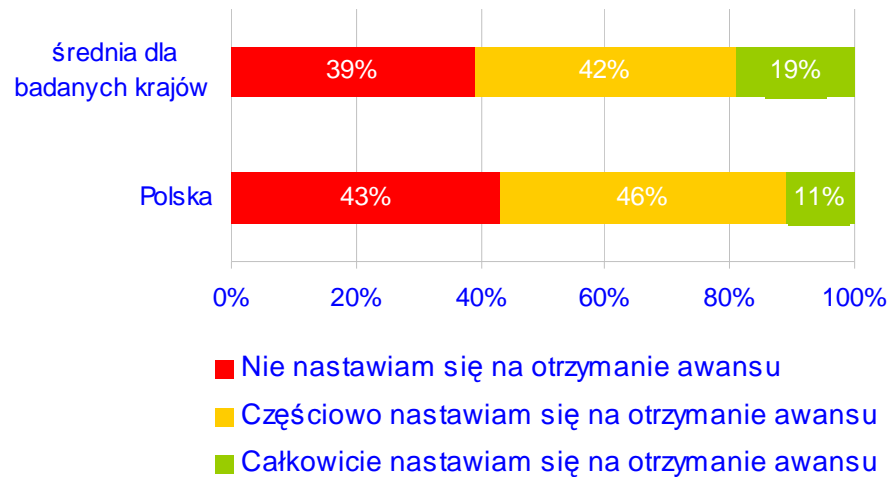
- 92% respondentów uważa, że rozwój zawodowy pracownika jest zależny od jego inicjatywy
- 94% ankietowanych oczekuje od pracodawcy wsparcia w rozwoju kariery zawodowej
- 54% badanych odczuwa faktyczne zaangażowanie pracodawcy w rozwoju zawodowym

Rozwój osobisty i zawodowy: ocena stanu obecnego



- 63% badanych nie zna możliwości własnego rozwoju zawodowego u aktualnego pracodawcy
- 79% zmieniłoby pracę dla lepszych lub szybszych możliwości rozwoju.
- 94% jest zdania, że na rozwój personalny składa się zarówno rozwój w życiu osobistym, jak i zawodowym.

Rozwój osobisty i zawodowy: indywidualne motywacje



- Nie odczuwam potrzeby robienia czegoś zupełnie innego
- Częściowo odczuwam potrzebę robienia czegoś zupełnie innego
- Odczuwam bardzo dużą potrzebę robienia czegoś zupełnie innego

- Jedynie dla 11% Polskich respondentów awans jest centralnym punktem rozwoju zawodowego. Jest to niemal o połowę mniej niż wynosi średnia we wszystkich badanych krajach.

- Ponad połowa respondentów odczuwa umiarkowaną potrzebę całkowitej zmiany charakteru wykonywanej pracy.

Podsumowanie wyników:

- Niemal 1/3 badanych jest zatrudniona u obecnego pracodawcy nie dłużej niż 2 lata, 17% badanych zmieniło pracę w okresie ostatniego półrocza.
- Jedynie 8% badanych ocenia ryzyko utraty pracy w nadchodzącym półroczu jako duże.
- Dwóch na trzech pytanych uważa, że w razie konieczności, znajdzie porównywalną pracę w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy.
- 4 na 5 badanych zmieniłoby pracodawcę, gdyby taka zmiana oznaczała możliwość szybszego lub lepszego rozwoju zawodowego.
- Indeks mobilności dla Polski wynosi 105 punktów, plasując nasz kraj nieco powyżej średniego wyniku dla wszystkich badanych krajów (102).

Podsumowanie wyników:

- Poziom satysfakcji z wykonywanej pracy jest w Polsce przeciętny. Częściej zadowoleni są pracownicy starsi, znacząco rzadziej pracownicy młodzi.
- Znacząca większość pracowników widzi potrzebę inicjatywy w rozwoju zawodowym po swojej stronie, jednak oczekuje wsparcia pracodawcy. Jedynie co drugi pracujący takie wsparcie odczuwa.
- Duża grupa pracowników nie zna możliwości rozwoju zawodowego w strukturze aktualnego pracodawcy.
- Dla 94% ankietowanych rozwój nie zamyka się w rozwoju zawodowym, ale też w rozwijaniu siebie poza miejscem pracy.

Zapraszamy do dyskusji!



good
to know
you

λοι
φο κινω
δοορ

25

8 listopada 2010

 randstad