

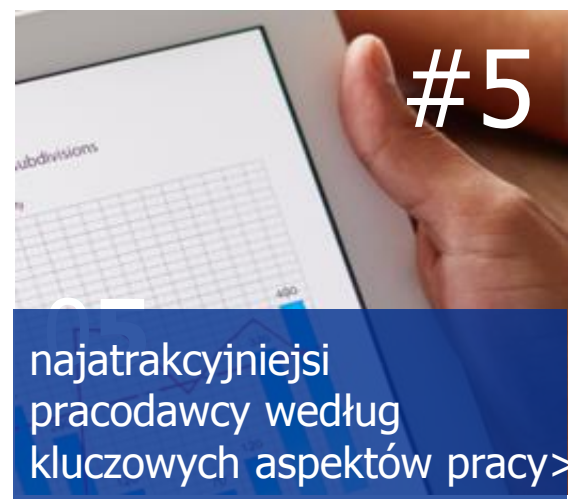
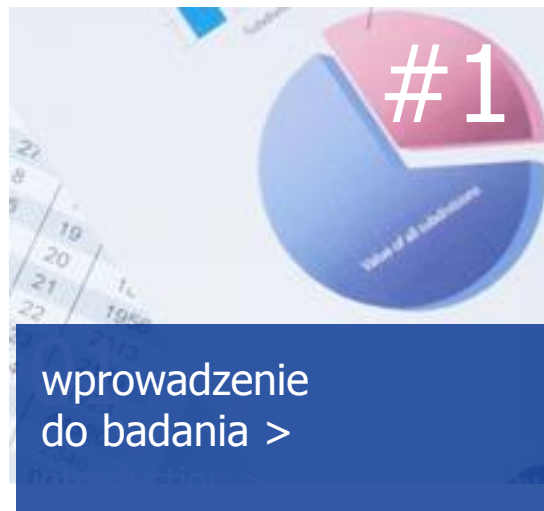
Randstad Employer Brand Research 2017

raport ogólnopolski



Employer Brand
Research 2017
powered by  randstad

spis treści

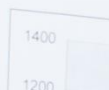


Randstad Employer Brand Research 2017

wprowadzenie do badania >

Financial plan of company development

Table № 16



Business activity of company and subdivisions

Data and prognosis of activity



The given analytical report allows to estimate to the full a current situation both in all company and in its divisions separately. It will allow to predict more precisely immediate prospects of development dynamics of the company at the account of price-division of positive dynamics of growth.

As a result of investigation of period to do next: raise a break even sales level, increase incomes of direct sales, reduce costs to transportation, strengthen sale divisions, carry out personnel training.



main markets

Np	a
1	1127
2	2328
3	4336
4	5414
5	6587
6	7623
7	1520
8	16346
9	8175
10	1834
11	1956
12	56
13	32
14	11
15	56
16	27
17	28
18	29
19	30
20	1
21	57
22	5736
23	6823
24	1036
25	8113
26	9125
27	1372
28	1489
29	1527
30	7467
31	1813
32	4056
33	5736
34	6823
35	1036
36	8113
37	9125
38	1372
39	1489
40	1527
41	7467
42	1813
43	4056
44	5736
45	6823
46	1036
47	8113
48	9125
49	1372
50	1489
51	1527
52	7467
53	1813
54	4056
55	5736
56	6823
57	1036
58	8113
59	9125
60	1372
61	1489
62	1527
63	7467
64	1813
65	4056
66	5736
67	6823
68	1036
69	8113
70	9125
71	1372
72	1489
73	1527
74	7467
75	1813
76	4056
77	5736
78	6823
79	1036
80	8113
81	9125
82	1372
83	1489
84	1527
85	7467
86	1813
87	4056
88	5736
89	6823
90	1036
91	8113
92	9125
93	1372
94	1489
95	1527
96	7467
97	1813
98	4056
99	5736
100	6823

czym jest Randstad Employer Brand Research?

#1

najbardziej reprezentatywne badanie kompleksowo analizujące obszar marki pracodawcy na świecie



#2

zawiera **wskazówki pomagające przedsiębiorstwom kształtować swój wizerunek**



#3

umożliwia rozpoznanie **aspektów zatrudnienia istotnych dla pracowników w danym okresie i w różnych grupach kandydatów**



#4

dotyczy największych marek pracodawców w **26 krajach na 5 kontynentach**



ogólna charakterystyka badania



Kogo badaliśmy?

Próba w wieku od 18 do 65 lata z odzwierciedleniem płci i przewagą próby w grupie wiekowej: 25 – 44

Próba złożona ze studentów oraz osób zatrudnionych i bezrobotnych w wieku produkcyjnym



Kiedy?

Wywiady przeprowadzono między 15 listopada 2016 r. i 13 grudnia 2016 r.



Jak?

Kwestionariusz internetowy (CAWI), respondenci zostali zaproszeni do udziału w badaniu za pośrednictwem e-mail'a

ponad 6,5 tys.

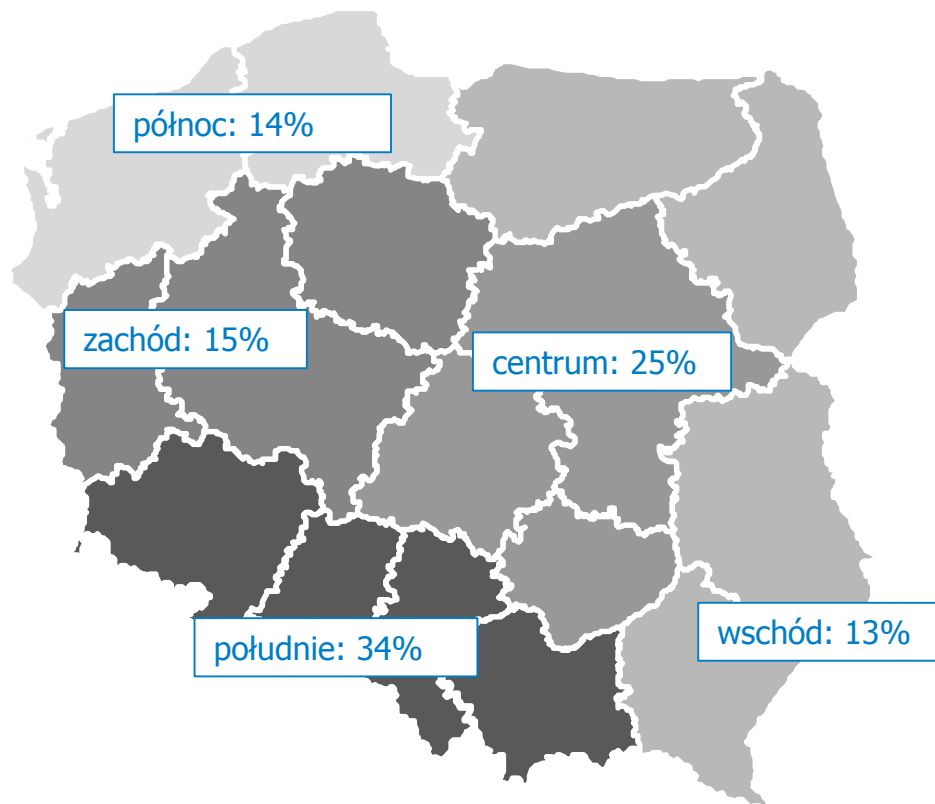
osób przebadanych w Polsce

7 edycja

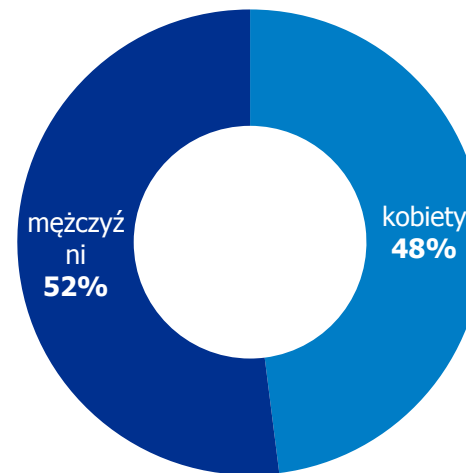
badania w Polsce,
a 17 na świecie

charakterystyka badanej próby

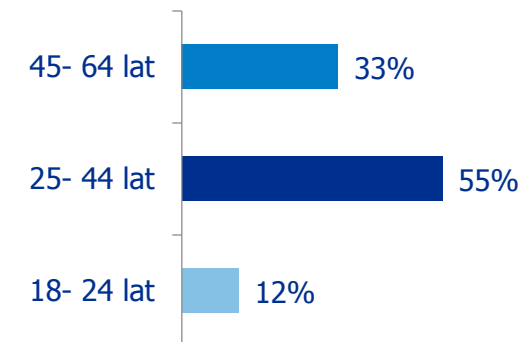
Region:



Płeć:



Wiek:



Wykształcenie:

6% niższe
36% średnie
58% wyższe

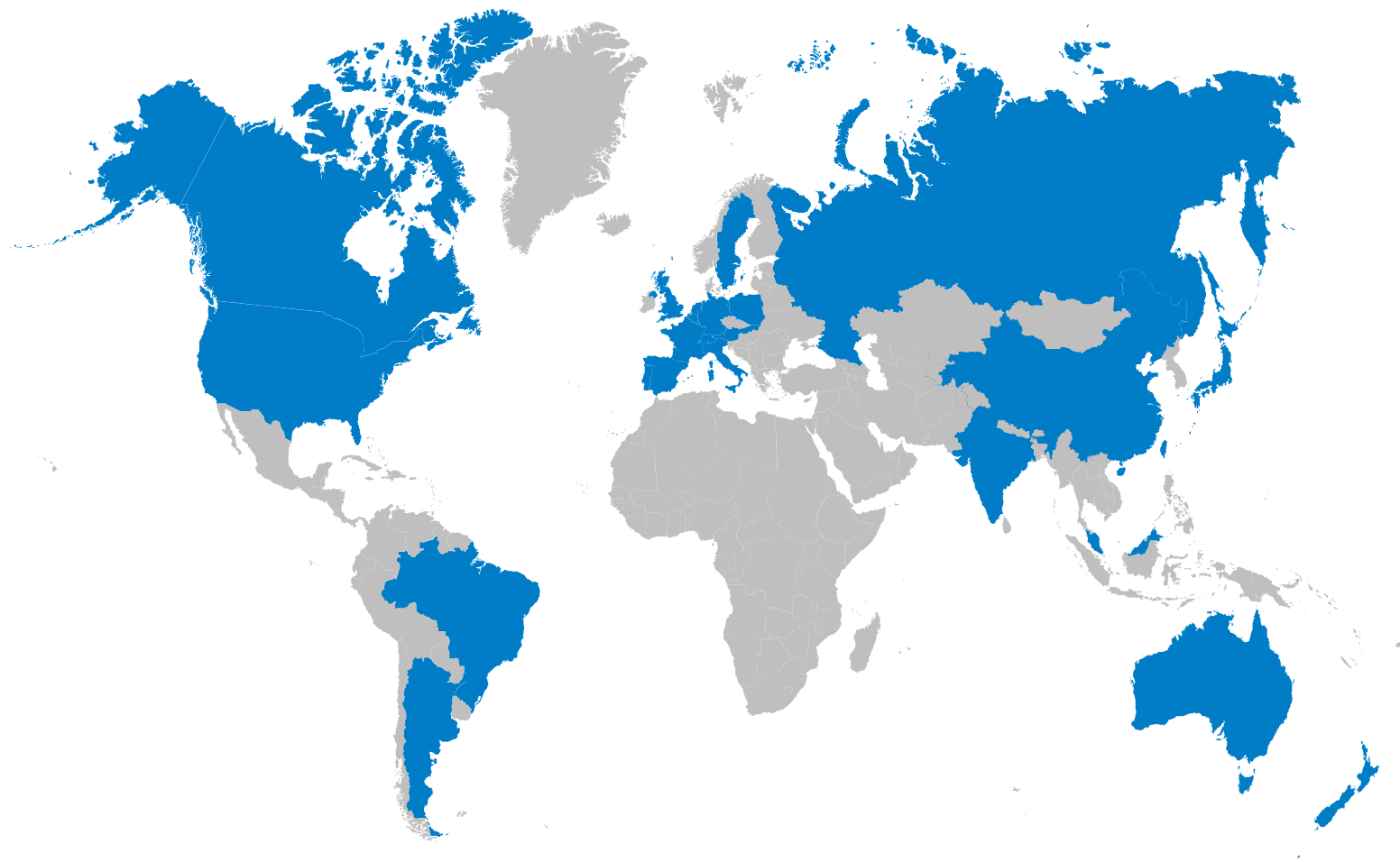
Sytuacja zawodowa:

72% pracujący
9% własna działalność/ niezależni
5% poszukujący pracy/ bezrobotni
5% prowadzący gospodarstwo domowe
6% studenci

Raport krajowy zawiera analizy wszystkich firm objętych badaniem w Polsce.

Raport prezentuje dokładny obraz najatrakcyjniejszych pracodawców w Polsce oraz globalnych klientów Randstad z siedzibą w Polsce.

badanie obejmuje 26 krajów, co łącznie daje 75% gospodarki globalnej



Kraje objęte badaniem:

Australia	Malezja
Argentyna	Nowa Zelandia
Belgia	Holandia
Brazylia	Polska
Kanada	Portugalia
Chiny	Rosja
Francja	Singapur
Niemcy	Hiszpania
Hong Kong	Szwecja
Węgry	Szwajcaria
Włochy	UK
Indie	USA
Japonia	
Luxemburg	

łącznie przebadano ponad
160,000 osób w 26 krajach

globalnie opinię wyraziło
5,495 firm

w Polsce odnotowano ponad
6,5 tys. respondentów

jak stać się bardziej atrakcyjnym pracodawcą?

5 pytań, na które warto sobie odpowiedzieć

Dzięki silnej marce pracodawcy Twoja firma postrzegana jest jako atrakcyjne miejsce pracy, wyróżniające się wartościami, kulturą organizacji pracy i perspektywami zawodowymi.

Na silną markę pracodawcy składa się nie tylko komunikacja zewnątrz, czyli to jak firma prezentuje się na rynku i chce być postrzegana. Innym ważnym elementem jest to, co ludzie mówią i myślą o Twojej firmie jako potencjalnym miejscu pracy.

To informacje, które czerpią z różnych źródeł, w tym z mediów społecznościowych.

To, w jaki sposób postrzegana jest marka, wywiera wpływ na proces rekrutacji. **Silna marka przyciąga talenty.**

#1

Na ile wartości, które komunikujesz na zewnątrz, są atrakcyjne dla Twoich potencjalnych pracowników?



#2

Co obecnie motywuje pracowników / kandydatów w miejscu pracy?



#3

Jak przyciągnąć do swojej marki najbardziej utalentowanych kandydatów?



#4

Jakie dobre praktyki wdrażają w swoich firmach najbardziej atrakcyjni pracodawcy?



#5

Czy potrafisz działać długofalowo - świadomie kształtować markę, z którą chciałbyś się utożsamiać?



ludzie dołączają do kultur, a nie firm

88%

millenialsów (osób urodzonych między 1980 a 2000 rokiem) potwierdza, że przynależność do firmy o odpowiedniej kulturze organizacyjnej ma dla nich naprawdę **duże znaczenie**

96%

przyznaje, że **współdzielenie tych samych wartości w firmie i życiu osobistym** jest kluczowym czynnikiem odpowiedzialnym za ich satysfakcję z pracy w danej firmie

80%

opuściło firmę z powodu przyjętej przez pracodawcę kultury organizacji

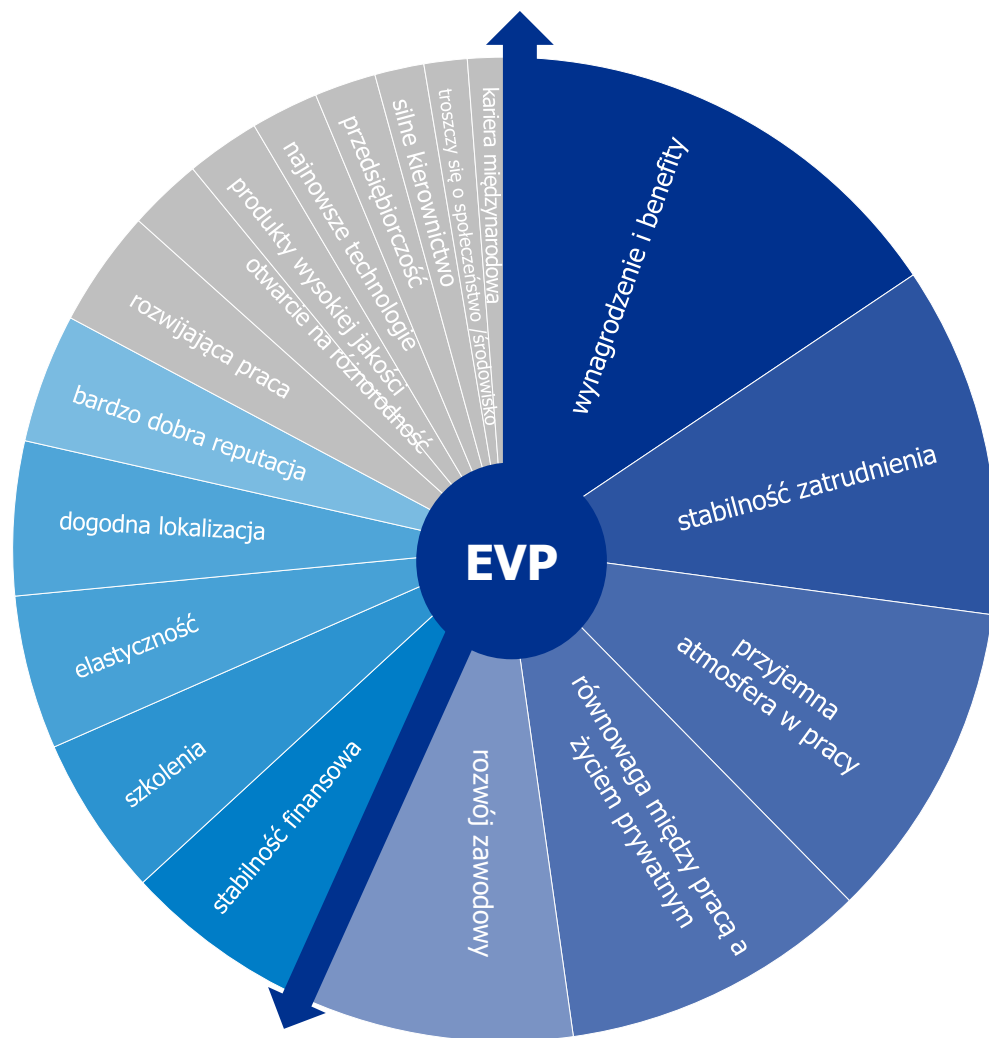
An aerial photograph of a city skyline. A tall, modern skyscraper with a glass facade and a gold-colored top section is the central focus. To its right, another tall building with a distinctive, angular design is visible. In the foreground, a large, circular, classical-style building with a domed roof is prominent. The background shows a dense urban landscape with various buildings and greenery under a clear sky.

Randstad Employer Brand Research 2017

**wyniki polskiej edycji
badania >**

cechy najbardziej atrakcyjnego pracodawcy

Czym charakteryzują się najbardziej pożądani pracodawcy w Polsce?



Top 5 cech idealnego pracodawcy

Cechy najwyżej oceniane przez potencjalnych pracowników

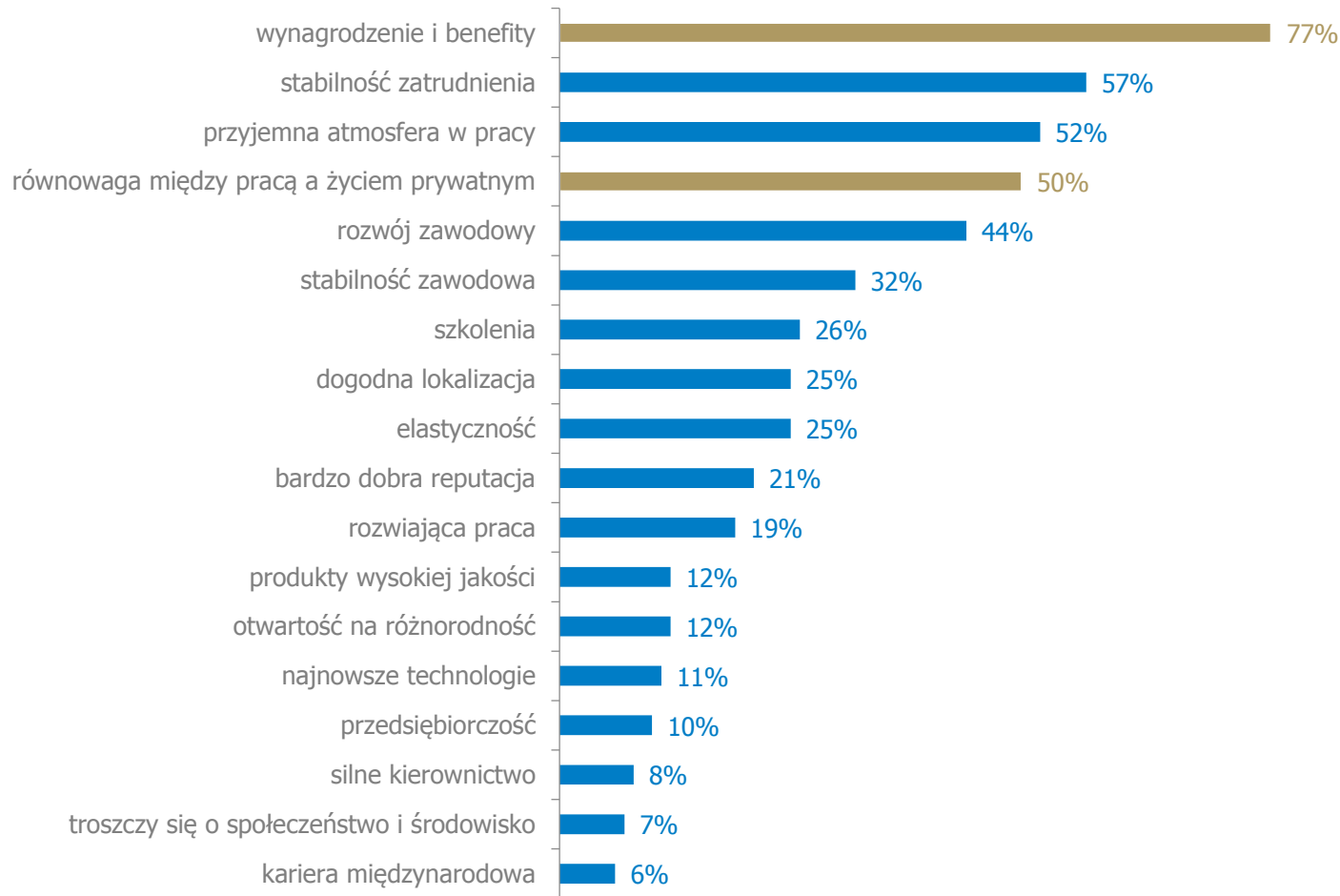
1	wynagrodzenie i benefity	77%
2	stabilność zatrudnienia	57%
3	przyjemna atmosfera w pracy	52%
4	równowaga między pracą a życiem prywatnym	50%
5	rozwój zawodowy	44%

Podkreślanie tych elementów bądź ich poprawianie jest krytyczne dla tożsamości marki pracodawcy (EVP), ponieważ mają one najsilniejszy wpływ na jego wizerunek.

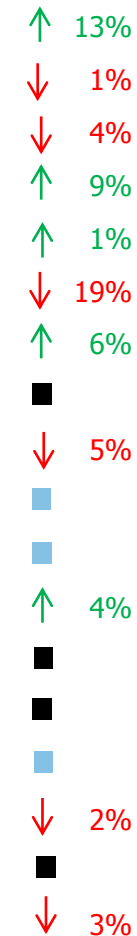
porównanie najważniejszych aspektów zatrudnienia w czasie

Jakie czynniki w pierwszej kolejności biorą pod uwagę kandydaci poszukując zatrudnienia?

aspekty zatrudnienia (2017)



zmiany w stosunku do ostatniego roku (2016)



Na liście najbardziej pożądanych elementów zatrudnienia wciąż króluje **wynagrodzenie i benefity**, a w porównaniu do ubiegłego roku czynnik ten zyskuje na mocy aż o 13 p.p.

To pierwszy tak wysoki wynik w całej historii badania.

Podczas, gdy stabilność zatrudnienia i rozwój zawodowy są wysoko oceniane i utrzymują się na podobnym poziomie w stosunku do ubiegłego roku. W tegorocznej edycji badania wzrasta znaczenie **work-life balance**.

Dbłość o zachowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym nie była dotąd aż tak ważna. **Po raz pierwszy w całej historii badania ten aspekt zatrudnienia uzyskał tak dużą wagę.**



znaczenie kluczowych aspektów zatrudnienia w różnych grupach społecznych

Jak socjodemograficzne cechy pracowników wpływają na wybór najbardziej pożądanых aspektów zatrudnienia?

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni wybierają te same aspekty formułując swoje oczekiwania względem pracodawcy. Bez względu na płeć jako pierwsze wskazują atrakcyjne wynagrodzenie, stabilność zatrudnienia oraz przyjemną atmosferę pracy. Nieznaczne różnice można zaobserwować w kontekście wieku oraz poziomu wykształcenia.

Wiek



18-24 lata

- 1. oferuje atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 2. dba o miłą atmosferę pracy
- 3. oferuje możliwość rozwoju zawodowego



25-44 lata

- 1. oferuje atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 2. oferuje stabilność zatrudnienia na długi czas
- 3. dba o miłą atmosferę pracy



45-65 lat

- 1. oferuje atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 2. oferuje stabilność zatrudnienia na długi czas
- 3. pomaga zachować równowagę między pracą a życiem prywatnym



Poziom wykształcenia



Niskie

- 1. oferuje atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 2. oferuje stabilność zatrudnienia na długi czas
- 3. dba o miłą atmosferę pracy



Średnie

- 1. oferuje atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 2. oferuje stabilność zatrudnienia na długi czas
- 3. dba o miłą atmosferę pracy



Wysokie

- 1. oferuje atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
- 2. oferuje stabilność zatrudnienia na długi czas
- 3. pomaga zachować równowagę między pracą a życiem prywatnym



oczekiwania pracowników nie zawsze są spójne z tym, jak postrzegana jest firma 1/2

Niespełnione oczekiwania pracowników stanowią szansę dla rozwoju EVP Twojej marki

Oczekiwania kandydatów:

- 1 **stabilność zatrudnienia**
- 2 **przyjemna atmosfera pracy**
- 3 **równowaga między pracą a życiem prywatnym**
- 4 rozwój zawodowy
- 5 dobra sytuacja finansowa firmy
- 6 bardzo dobra reputacja
- 7 rozwijająca praca
- 8 najnowsze technologie
- 9 troszczy się o społeczeństwo/ środowisko

Odczucia wobec ofert pracodawców:

- 1 dobra sytuacja finansowa firmy
- 2 najnowsze technologie
- 3 bardzo dobra reputacja
- 4 **stabilność zatrudnienia**
- 5 rozwój zawodowy
- 6 rozwijająca praca
- 7 **przyjemna atmosfera pracy**
- 8 **równowaga między pracą a życiem prywatnym**
- 9 troszczy się o społeczeństwo/ środowisko

oczekiwania pracowników nie zawsze są spójne z tym, jak postrzegana jest firma 2/2

Jakie 3 rozbieżności są najbardziej widoczne?

Istnieje wyraźna rozbieżność między oczekiwaniami pracowników, a tym, co odnajdują w ofertach zatrudnienia poszczególnych firm.

Wśród priorytetowych dążeń pracowników znajduje się **stabilność zatrudnienia**, **przyjazna atmosfera w miejscu pracy** oraz **potrzeba zachowania równowagi między życiem prywatnym, a zawodowym**. Kandydaci nie mają przekonania jednak, że te wartości są oferowane przez firmy.

Podobnie działa to w drugą stronę. Pracodawcy komunikują, że oferują zatrudnienie w stabilnej finansowo firmie oraz oferują swoim pracownikom najnowocześniejsze technologie w miejscu pracy. Okazuje się jednak, że nie są to te same wartości, których w pierwszej kolejności poszukuje się u pracodawcy.

1

rozbieżność numer 1:
stabilność zatrudnienia

Pracownicy poszukują pracodawcy, który zapewni im stabilność zatrudnienia na długi czas. Choć jest to jednej z najbardziej pożądanych aspektów pracy; pracodawcy w ocenie kandydatów lepiej radzą sobie w dostarczaniu innych czynników.

2

rozbieżność numer 2:
przyjemna atmosfera pracy

Przyjemna atmosfera w miejscu pracy to jeden z aspektów zatrudnienia, których oczekuje się od idealnego pracodawcy. Jednak ogół firm w odbiorze kandydatów nie dostarcza tego elementu swoim pracownikom.

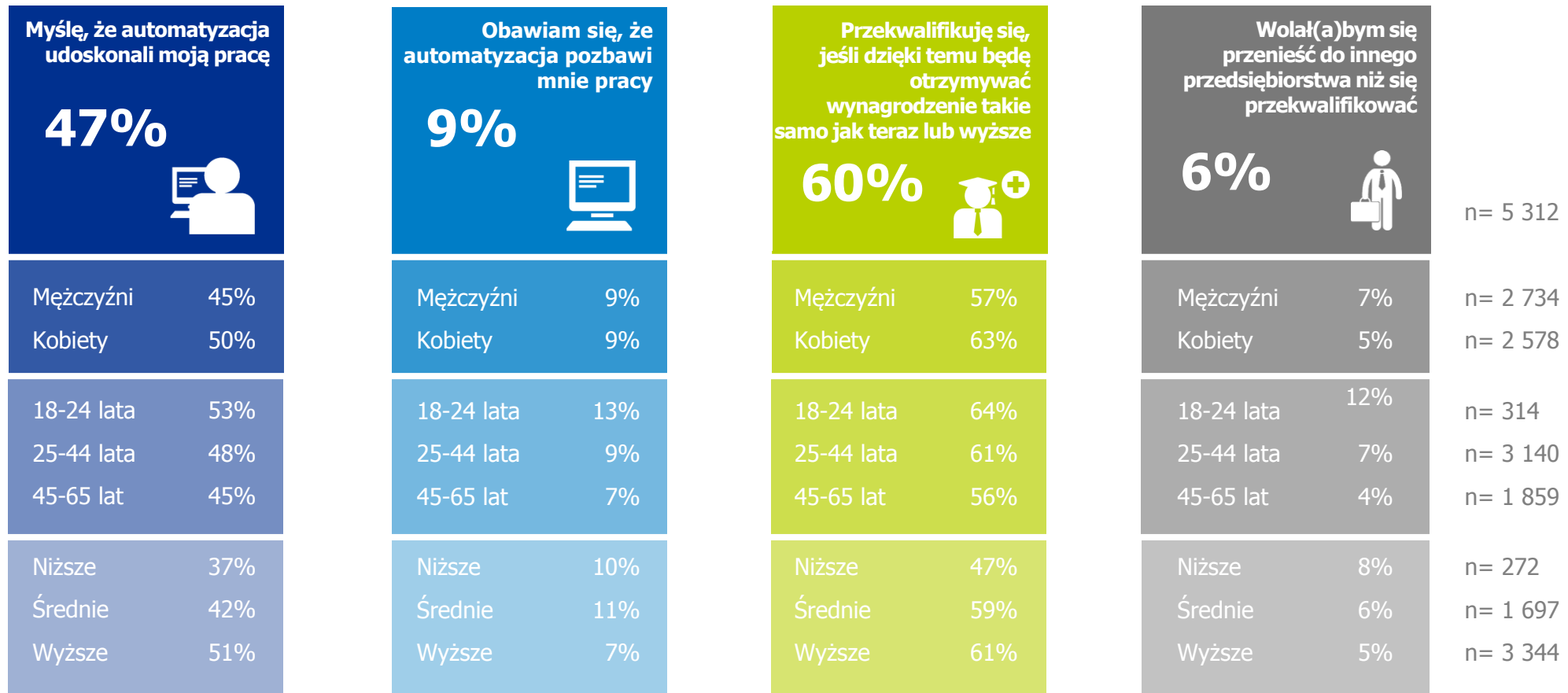
3

rozbieżność numer 3:
równowaga między pracą a życiem prywatnym

Pracowników przyciągają firmy, które zapewniają swoim zespołom zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Pomimo, że ten element jest oceniany jako bardzo ważny wśród pracowników, to jednak dostarczany przez firmy z bardzo niskim priorytetem.

stosunek pracowników do automatyzacji i przekwalifikowania

Co sądzą pracownicy w Polsce na temat automatyzacji i czy są skłonni, aby się przekwalifikować?



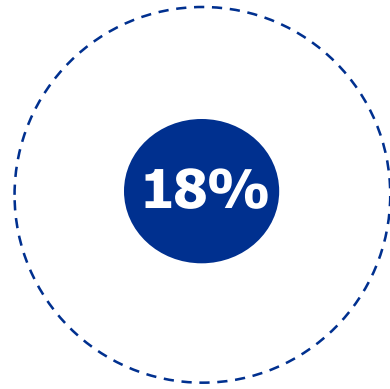
na ile pracownicy są przywiązani do sektora, w którym pracują?

Czy kandydaci rozważają zmianę sektora zatrudnienia?

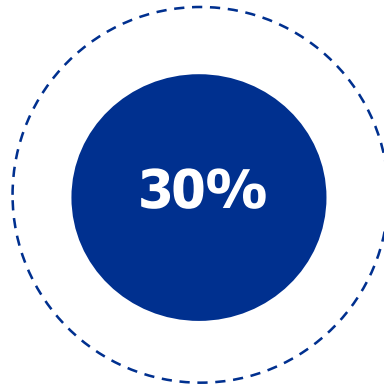
● Tak ● Nie



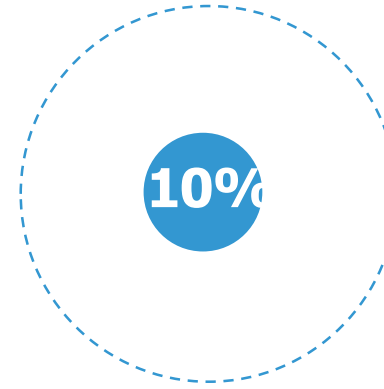
nie jestem zbyt przywiązany(a) do swojego sektora



tylko jeśli nie mógłbym(abym) już znaleźć pracy w swoim sektorze



tylko jeśli wynagrodzenie i świadczenia byłyby co najmniej podobne do tych, które otrzymuję obecnie



moich umiejętności nie da się przenieść do innych sektorów



mam inne powody, żeby pozostać w swoim sektorze

jaki jest preferowany typ organizacji oraz jak kandydaci weryfikują reputację przyszłego pracodawcy?

Preferowany typ organizacji

#1	małe lub średnie przedsiębiorstwo	
#2	własna działalność gospodarcza	
#3	nie mam specjalnych preferencji	

Duże i międzynarodowe korporacje nie mieszczą się w rankingu trzech najbardziej pożądanых pracodawców. Kandydaci głównie poszukują zatrudnienia w małych organizacjach lub rozwijają własny biznes.

3 najczęściej używane kanały weryfikacji reputacji marki

#1	opinie rodziny i znajomych	
#2	strona internetowa firmy	
#3	artykuły w internecie (ogółem)	

Poszukując informacji o reputacji marki kandydaci głównie podpytują o opinię i proszą o rekomendacje swoją rodzinę lub bliskich znajomych. Dopiero w drugiej kolejności poszukują informacji o tożsamości marki na oficjalnej stronie internetowej firmy.

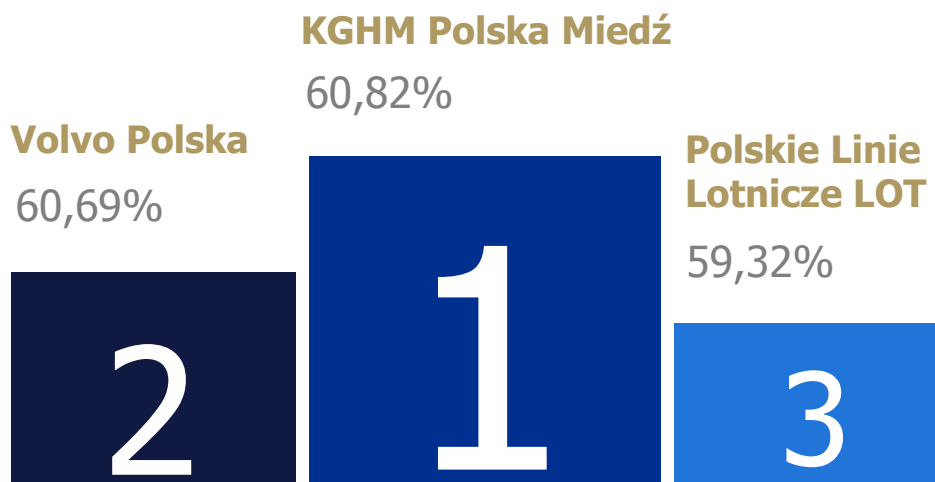


Randstad Employer Brand Research 2017

zwycięzcy polskiej edycji badania >

najbardziej atrakcyjni pracodawcy w Polsce

Jakie firmy znajdują się w pierwszej dziesiątce najbardziej atrakcyjnych pracodawców w Polsce?



Najatrakcyjniejsi pracodawcy* 2017

1.	KGHM Polska Miedź	60,82%
2.	Volvo Polska	60,69%
3.	Polskie Linie Lotnicze LOT	59,32%
4.	Volkswagen Motor Polska	59,05%
5.	Volkswagen Poznań	58,55%
6.	Polski Koncern Naftowy Orlen	57,73%
7.	PGNiG	57,00%
8.	PGE Polska Grupa Energetyczna	56,80%
9.	Samsung Electronics Polska	56,59%
10.	ABB	56,31%

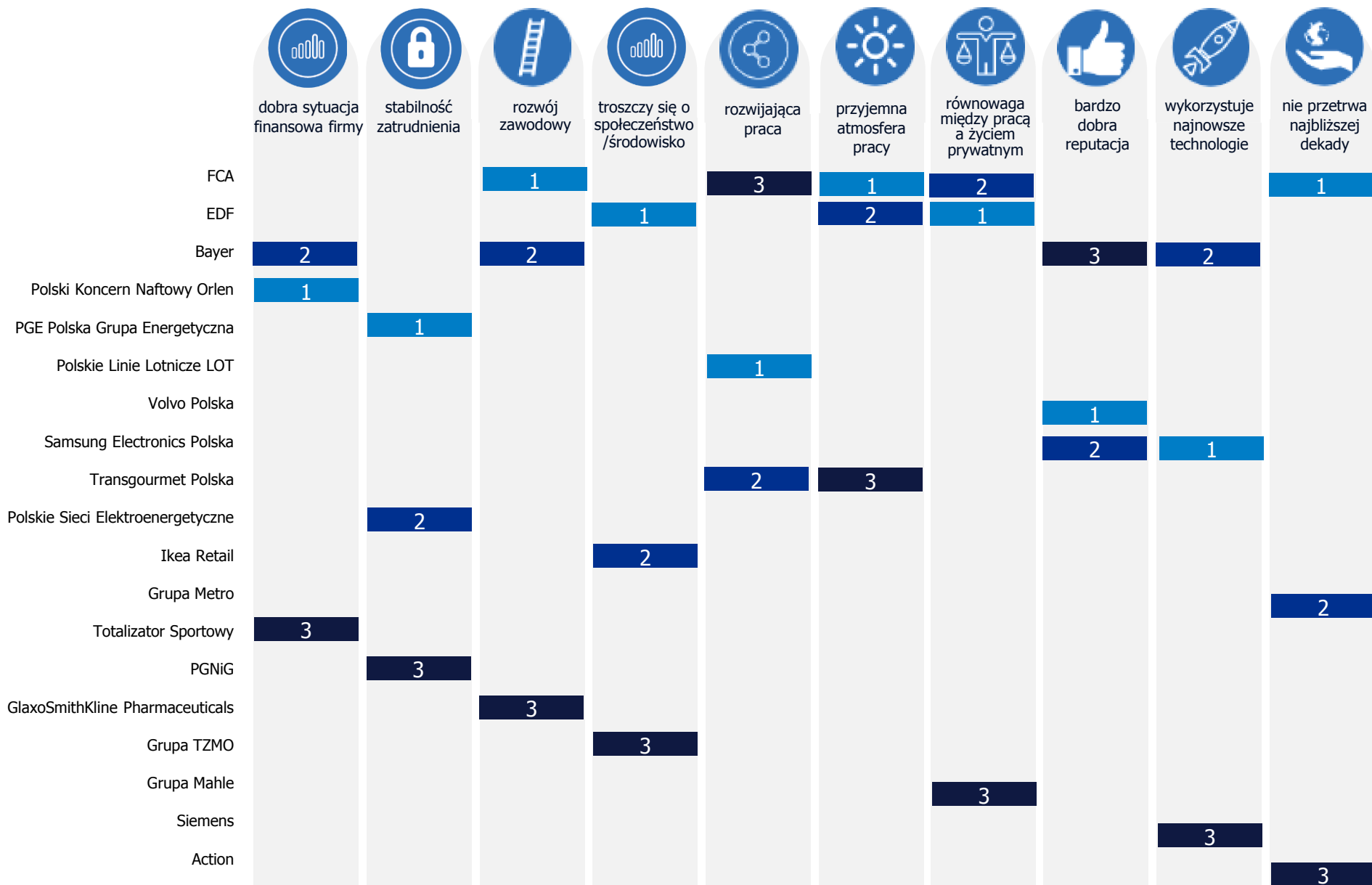
Najatrakcyjniejsi pracodawcy 2016

1.	KGHM Polska Miedź	66,09%
2.	Polskie Linie Lotnicze LOT	63,50%
3.	Samsung Electronics Polska	62,09%
4.	Volvo Polska	60,99%
5.	Toyota Motor Manufacturing Poland	59,55%
6.	GlaxoSmithKline Pharmaceuticals	59,48%
7.	PGNiG	59,29%
8.	PGE Polska Grupa Energetyczna	58,31%
9.	Bayer	56,29%
10.	Polskie Sieci Elektroenergetyczne	55,76%

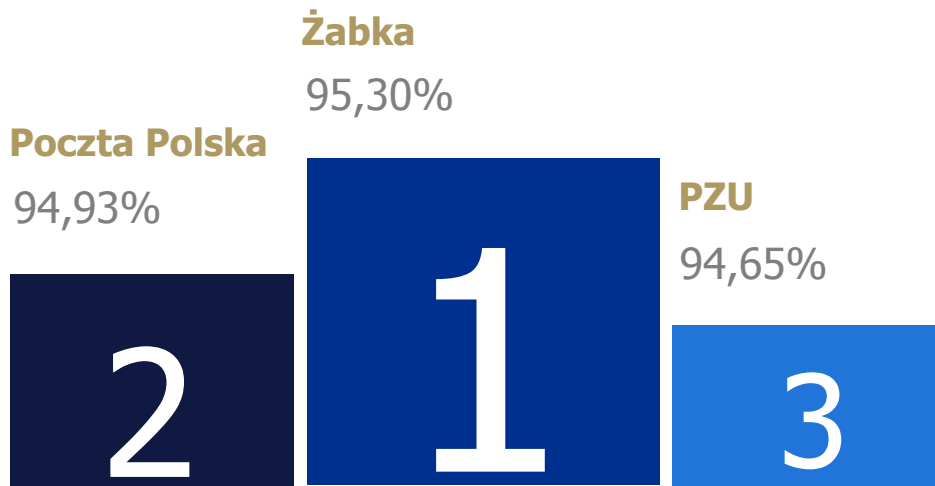
*Powyższy ranking przedstawia najbardziej atrakcyjnych pracodawców kwalifikujących się do otrzymania nagrody Randstad Award

TOP 3 najbardziej atrakcyjni pracodawcy* wg aspektów zatrudnienia

Poniższe czynniki zatrudnienia budują ofertę pracodawcy (Employee Value Proposition, EVP)



Świadomość marki nie jest kluczowa dla bycia postrzeganym jako atrakcyjny pracodawca



Najbardziej znani pracodawcy 2017

1.	Żabka	95,30%
2.	Poczta Polska	94,93%
3.	PZU	94,65%
4.	Lidl	94,15%
5.	Carrefour	93,81%
6.	Tesco	93,62%
7.	Cyfrowy Polsat	93,07%
8.	Auchan	91,78%
9.	Bank Zachodni WBK	91,64%
10.	Castorama	91,57%

Świadomość marki mówi o tym, na ile dane przedsiębiorstwo jest nam znane.

Atrakcyjność marki pracodawcy rozumiana jest jako chęć podjęcia zatrudnienia w danej firmie.

To, że poszczególni pracodawcy nie uplasowali się na liście najbardziej atrakcyjnych pracodawców nie oznacza, że nie są atrakcyjnymi pracodawcami. Jednak w tegorocznej edycji badania wyprzedzają je inne marki, które uważane są za bardziej atrakcyjne miejsca pracy, nawet przy dużo mniejszej świadomości danych marek.

A photograph of a modern building's interior, featuring a large glass facade that reflects the harbor and ships outside. The building has a curved, ribbed ceiling and a glass railing in the foreground. The overall color scheme is blue and teal.

Randstad Employer Brand Research 2017

ocena atrakcyjności sektorów ➤

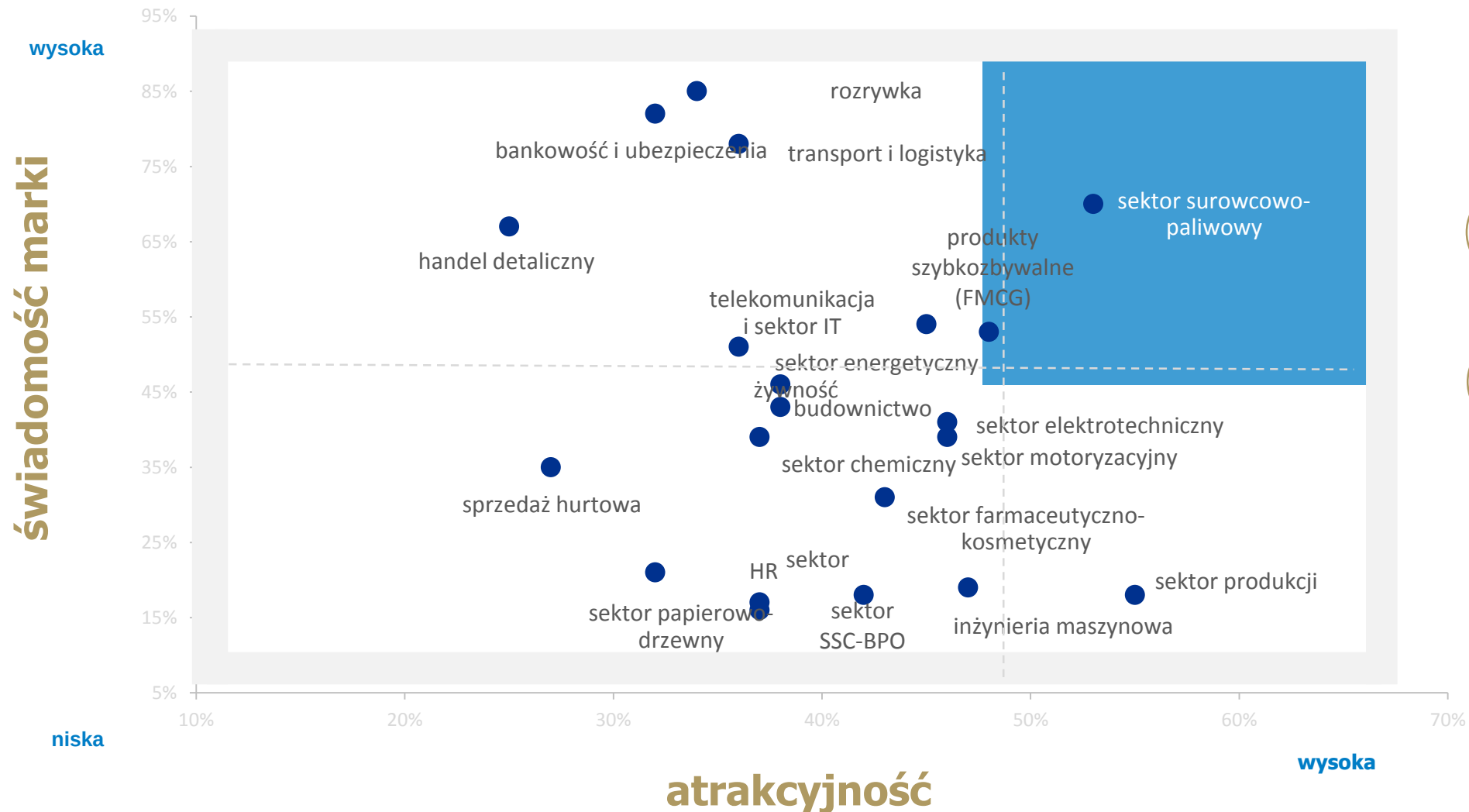
atrakcyjność pracodawcy a świadomość marki

Co to oznacza dla marki pracodawcy?



atrakcyjność pracodawcy a świadomość marki

Które sektory uważane są za najatrakcyjniejsze?



Top 3 najatrakcyjniejszych sektorów

1 produkcja: 55%

2 surowce i paliwa: 53%

3 energetyka: 48%

wyniki sektorów według kluczowych aspektów zatrudnienia (składowych EVP)

Które sektory uzyskały najwyższą i najniższą ocenę?

aspekty zatrudnienia	najwyższa	średnia	najniższa
stabilność zatrudnienia	sektor energetyczny	SSC-BPO	sprzedaż detaliczna
przyjemna atmosfera pracy	inżynieria maszynowa	sektor chemiczny	sprzedaż detaliczna
równowaga między pracą a życiem prywatnym	inżynieria maszynowa	SSC-BPO	sprzedaż detaliczna
rozwój zawodowy	sektor produkcyjny	sektor chemiczny	sprzedaż detaliczna
dobra sytuacja finansowa firmy	surowcowo-paliwowy	bankowość i ubezpieczenia	transport i logistyka
bardzo dobra reputacja	inżynieria maszynowa	sektor papierowo-drzewny	sprzedaż detaliczna
rozwijająca praca	inżynieria maszynowa	sektor papierowo-drzewny	sprzedaż detaliczna
wykorzystuje najnowsze technologie	sektor produkcyjny	sektor energetyczny	sprzedaż detaliczna
CSR – troska o społeczeństwo /środowisko	inżynieria maszynowa	rozrywka	transport i logistyka

najbardziej pożądane aspekty pracy (składowe EVP) z podziałem na sektor 1/2

Jakie są 3 najważniejsze aspekty zatrudnienia ze względu na sektor?

		3 najważniejsze aspekty pracy		
Atrakcyjność sektorowa	Sektor	1	2	3
	1. produkcyjny	wykorzystuje najnowsze technologie	dobra sytuacja finansowa firmy	rozwój zawodowy
	2. surowcowo-paliwowy	dobra sytuacja finansowa firmy	wykorzystuje najnowsze technologie	stabilność zatrudnienia
	3. energetyczny	dobra sytuacja finansowa firmy	stabilność zatrudnienia	wykorzystuje najnowsze technologie
	4. inżynieria maszynowa	wykorzystuje najnowsze technologie	dobra sytuacja finansowa firmy	bardzo dobra reputacja
	5. elektrotechniczny	wykorzystuje najnowsze technologie	dobra sytuacja finansowa firmy	bardzo dobra reputacja
	6. Motoryzacyjny	wykorzystuje najnowsze technologie	dobra sytuacja finansowa firmy	bardzo dobra reputacja
	7. produkty szybkozbywalne (FMCG)	dobra sytuacja finansowa firmy	bardzo dobra reputacja	wykorzystuje najnowsze technologie
	8. farmaceutyczno-kosmetyczny	dobra sytuacja finansowa firmy	wykorzystuje najnowsze technologie	bardzo dobra reputacja
	9. SSC-BPO	dobra sytuacja finansowa firmy	wykorzystuje najnowsze technologie	rozwój zawodowy
	10. budownictwo	dobra sytuacja finansowa firmy	wykorzystuje najnowsze technologie	bardzo dobra reputacja

najbardziej pożądane aspekty pracy (składowe EVP) z podziałem na sektor 2/2

Jakie są 3 najważniejsze aspekty zatrudnienia ze względu na sektor?

Atrakcyjność sektorowa

		3 najważniejsze aspekty pracy		
Sektor		1	2	3
11.	spożywczy	dobra sytuacja finansowa firmy	wykorzystuje najnowsze technologie	bardzo dobra reputacja
12.	metalowy	dobra sytuacja finansowa firmy	wykorzystuje najnowsze technologie	stabilność zatrudnienia
13.	chemiczny	wykorzystuje najnowsze technologie	dobra sytuacja finansowa firmy	stabilność zatrudnienia
14.	papierowo-drzewny	dobra sytuacja finansowa firmy	wykorzystuje najnowsze technologie	stabilność zatrudnienia
15.	telekomunikacja i IT	wykorzystuje najnowsze technologie	dobra sytuacja finansowa firmy	bardzo dobra reputacja
16.	transport i logistyka	stabilność zatrudnienia	wykorzystuje najnowsze technologie	dobra sytuacja finansowa firmy
17.	rozrywka	dobra sytuacja finansowa firmy	wykorzystuje najnowsze technologie	stabilność zatrudnienia
18.	HR	dobra sytuacja finansowa firmy	wykorzystuje najnowsze technologie	rozwój zawodowy
19.	bankowość i ubezpieczenia	dobra sytuacja finansowa firmy	wykorzystuje najnowsze technologie	rozwój zawodowy
20.	sprzedaż hurtowa	dobra sytuacja finansowa firmy	wykorzystuje najnowsze technologie	stabilność zatrudnienia
21.	sprzedaż detaliczna	dobra sytuacja finansowa firmy	stabilność zatrudnienia	wykorzystuje najnowsze technologie

Randstad Employer Brand Research 2017

najatrakcyjniejsi
pracodawcy według kluczowych
aspektów pracy >



najatrakcyjniejsi pracodawcy* według kluczowych aspektów zatrudnienia

Socjodemograficzne cechy pracowników wpływające na wybór najbardziej pożądanых aspektów zatrudnienia? Wyniki z podziałem na płeć, wiek i poziom wykształcenia.

nr 1:
stabilność
zatrudnienia



Mężczyźni

1. PGNiG
2. PGE Polska Grupa Energetyczna
3. KGHM Polska Miedź

Kobiety

1. Polskie Sieci Elektroenergetyczne
2. ThyssenKrupp Energostal
3. EDF



18-24 lata

1. RWE Polska
2. ABC Data
3. Synthos

25-44 lata

1. KGHM Polska Miedź
2. PGE Polska Grupa Energetyczna
3. PGNiG

45-65 lat

1. FCA
2. Polski Koncern Naftowy Orlen
3. OGP Gaz-System



Niskie

1. FCA
2. Synthos
3. Bayer

Średnie

1. Polskie Sieci Elektroenergetyczne
2. KGHM Polska Miedź
3. PGE Polska Grupa Energetyczna

Wysokie

1. FCA
2. EDF
3. PGNiG

*Powyższy ranking przedstawia najbardziej atrakcyjnych pracodawców kwalifikujących się do otrzymania nagrody Randstad Award
Randstad Employer Brand Research 2017 - raport dla Polski

najatrakcyjniejsi pracodawcy* według kluczowych aspektów zatrudnienia

Socjodemograficzne cechy pracowników wpływające na wybór najbardziej pożądanых aspektów zatrudnienia? Wyniki z podziałem na płeć, wiek i poziom wykształcenia.

nr 2:
przyjemna
atmosfera
w pracy



Mężczyźni

1. FCA
2. Microsoft
3. Toyota Motor Manufacturing Poland

Kobiety

1. Grupa Mahle
2. Zespół Elektrowni PAK
3. BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego



18-24 lata

1. Circle K
2. BASF
3. Impexmetal

25-44 lata

1. FCA
2. EDF
3. Grupa Mahle

45-65 lat

1. FCA
2. Transgourmet Polska
3. Pelion



Niskie

1. FCA
2. Asseco
3. AmRest Holdings

Średnie

1. CNH Industrial
2. Grupa Mahle
3. EDF

Wysokie

1. FCA
2. EDF
3. Transgourmet Polska

*Należy pamiętać, że powyższy ranking przedstawia najlepszych pracodawców kwalifikujących się do otrzymania nagrody Randstad.

najatrakcyjniejsi pracodawcy* według kluczowych aspektów zatrudnienia

Socjodemograficzne cechy pracowników wpływające na wybór najbardziej pożądanых aspektów zatrudnienia? Wyniki z podziałem na płeć, wiek i poziom wykształcenia.

nr 3:
równowaga
między pracą
a życiem
prywatnym



Mężczyźni

1. FCA
2. Pelion
3. EDF

Kobiety

1. Grupa Mahle
2. Circle K
3. BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego



18-24 lata

1. BASF
2. Kompania Piwowarska
3. ABC Data

25-44 lata

1. EDF
2. Grupa Mahle
3. AB

45-65 lat

1. FCA
2. Pelion
3. EDF



Niskie

1. FCA
2. AmRest Holdings
3. Asseco

Średnie

1. Grupa Brenntag
2. Pelion
3. Grupa Mahle

Wysokie

1. EDF
2. FCA
3. Circle K

*Należy pamiętać, że powyższy ranking przedstawia najlepszych pracodawców kwalifikujących się do otrzymania nagrody Randstad.