

# Praca dla mnie - analiza potrzeby elastyczności



ManpowerGroup<sup>®</sup>  
Solutions

# Spis treści

Wprowadzenie | 3

Czas na bycie elastycznym | 4-7

Elastyczny grafik | 8-9

Jak przyciągnąć kandydatów? | 10-15

Najważniejsze wnioski dla pracodawców | 16-18

Wnioski | 19

Informacje o respondentach | 19



# Wprowadzenie

## MIĘDZYNARODOWE BADANIE PREFERENCJI KANDYDATÓW

Przebadaliśmy  
**14,000**  
aktywnych  
zawodowo osób

w wieku **18-65** lat

z **19** krajów  
o wpływowych rynkach pracy na całym świecie



*Kandydaci zdradzili, jakie czynniki są dla nich  
najważniejsze w procesie poszukiwania pracy.*

Zapewnienie elastycznego środowiska pracy stało się warunkiem koniecznym dla pozyskania i zatrzymania największych talentów. Taka polityka przynosi obopólne korzyści i odzwierciedla zarówno potrzeby pracowników, jak i pracodawców. Zdaniem badaczy z Alfred P. Sloan Center on Aging and Work przy Boston College „Postępujący proces umiędzynarodowienia przedsiębiorstw, zarówno w zakresie sprzedawanych produktów oraz świadczonych usług, jak i zatrudnianych dostawców wymaga od organizacji elastyczności miejsca i czasu pracy, co umożliwi komunikację z klientami na całym świecie.”<sup>1</sup>

Kandydaci przyznają, że przy podejmowaniu decyzji zawodowych elastyczność godzin pracy staje się dla nich coraz bardziej istotna. W wielu krajach waga tego czynnika zwiększyła się aż o 20-30% na przestrzeni roku. **Elastyczny grafik jest jednym z trzech najważniejszych czynników branych pod uwagę podczas dokonywania wyborów zawodowych dla blisko 40% respondentów na całym świecie.**

Przez wiele lat większą wagę przykładano do prezenteizmu (od ang. present - obecność; obecności pracownika w miejscu zatrudnienia, która nie przynosi oczekiwanych efektów) niż do wyników osiąganych przez pracowników. Obecnie aż dwie trzecie (63%) kandydatów uważa, że dobre wykonanie zadania nie

zależy od ich obecności przy biurku. Rozwój technologii diametralnie zmienił kulturę pracy w wielu organizacjach. W rezultacie coraz więcej przedsiębiorstw decyduje się na wprowadzenie polityki elastyczności. Tym samym firmy, które postawiły na stworzenie bardziej elastycznego środowiska pracy mogą mieć przewagę w pozyskiwaniu i zatrzymywaniu najbardziej pożądanых talentów.

Aby lepiej zrozumieć, jak pracodawcy mogą wpływać na preferencje i opinie potencjalnych pracowników, ManpowerGroup Solutions – największy na świecie dostawca usług outsourcingu procesów rekrutacyjnych (RPO) – postanowił zasięgnąć wiedzy u samego źródła, czyli u kandydatów. W międzynarodowym badaniu preferencji kandydatów wzięło udział blisko 14 000 aktywnych zawodowo osób w przedziale wiekowym 18-65, które zdradziły, co jest dla nich ważne podczas poszukiwania pracy. Badanie zostało przeprowadzone w 19 różnych krajach.

Potrzeba elastycznych warunków pracy nie jest już wyłącznie domeną pracujących matek. **Równowaga między życiem zawodowym i osobistym, możliwa dzięki rozwojowi technologii, jest celem wszystkich kandydatów, bez względu na ich wiek.** Niniejszy raport zawiera wnioski z badania preferencji odnośnie elastycznego środowiska pracy przeprowadzonego wśród kandydatów na całym świecie.

<sup>1</sup> „Why Society Needs Workplace Flexibility”, Sloan Center on Aging & Work, Boston College

# Czas na bycie elastycznym

## Czym tak naprawdę jest elastyczność?

- Definicje
- Potrzeba elastyczności
- Różnice w preferencjach kandydatów

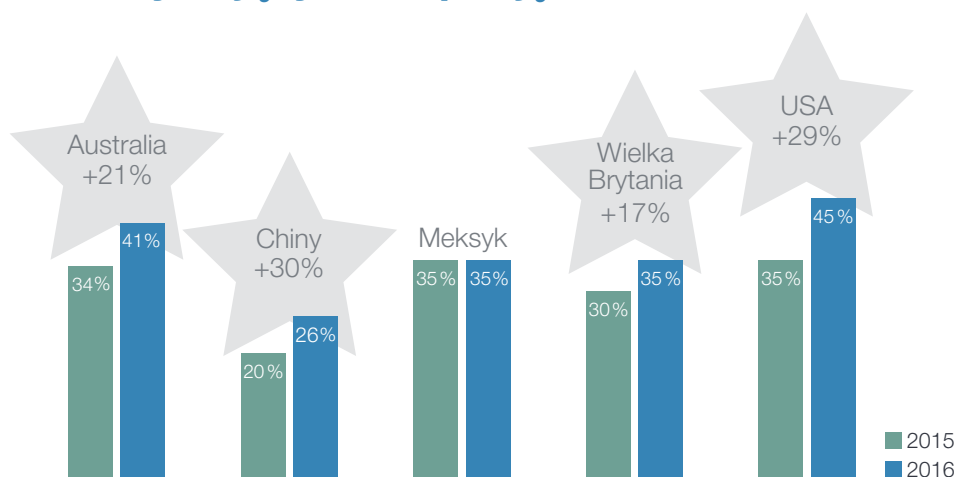


# Potrzeba elastyczności



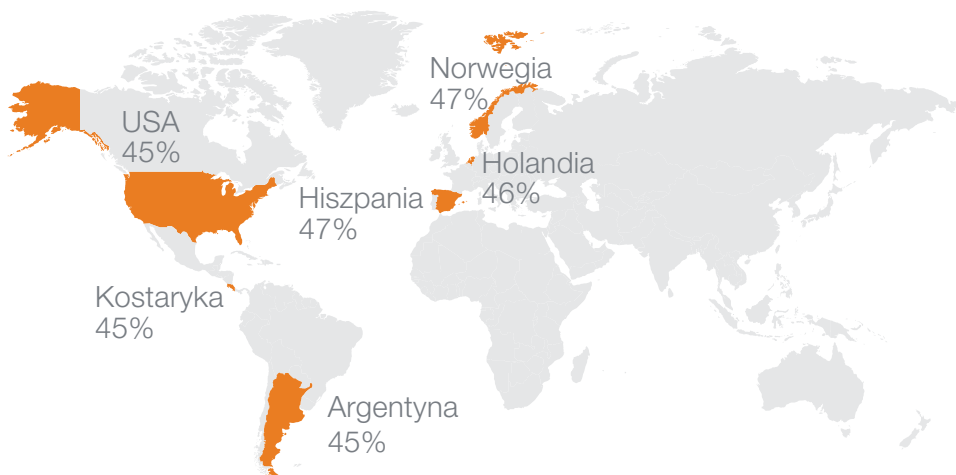
Na czterech z pięciu rynków pracy badanych przez ostatnie dwa lata (Chiny, USA, Australia i Wielka Brytania) odnotowano wzrost liczby kandydatów, którzy wymienili elastyczne godziny pracy jako jeden z trzech najważniejszych czynników motywujących ich do podjęcia zatrudnienia. **W ciągu roku liczba respondentów, dla których elastyczne warunki pracy są istotne, wzrosła o 30% w Chinach, 29% w Stanach Zjednoczonych i 21% w Australii.**

## Elastyczne godziny pracy stają się jednym z trzech najważniejszych czynników motywujących do podjęcia zatrudnienia



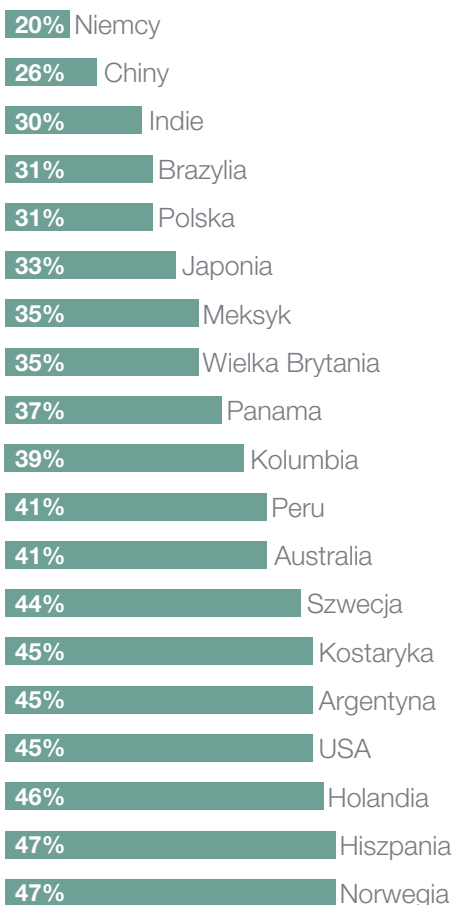
Wzrost znaczenia elastycznego grafiku jest spowodowany wieloma czynnikami lokalnymi, m.in. obecnością międzynarodowych korporacji, zróżnicowaniem siły roboczej (np. dużą liczbą przedstawicieli pokolenia Y), istnieniem związków zawodowych, wpływem firm technologicznych na rynek, gospodarką i poziomem zatrudnienia oraz długim czasem dojazdu do pracy ze względu na ruch uliczny, słabą infrastrukturę lub brak transportu publicznego.

## Kraje, w których potrzeba elastyczności jest wyższa od średniej światowej



## Porównanie rynków na całym świecie: Elastyczne godziny pracy są jednym z trzech najważniejszych czynników motywujących do podjęcia zatrudnienia

Średnia Światowa **38%**



W Polsce można zauważyć znaczną różnicę w podejściu krajowych przedsiębiorców i międzynarodowych firm rozpoczynających działalność na polskim rynku. Nowe podmioty na polskim rynku oferują kandydatom elastyczne warunki pracy, aby zachęcić, pozyskać i zatrzymać najbardziej utalentowanych pracowników, podczas gdy lokalne firmy nie nadążają za innowacyjnymi rozwiązaniami w tej niezwykle ważnej dziedzinie.

Alex Bojarski, RPO Leader ManpowerGroup Solutions, Poland

W Argentynie ogromnym problemem osób dojeżdżających do pracy jest transport publiczny. Nie można polegać na rozkładzie jazdy pociągów, dlatego możliwość pracy z domu jest wybawieniem.

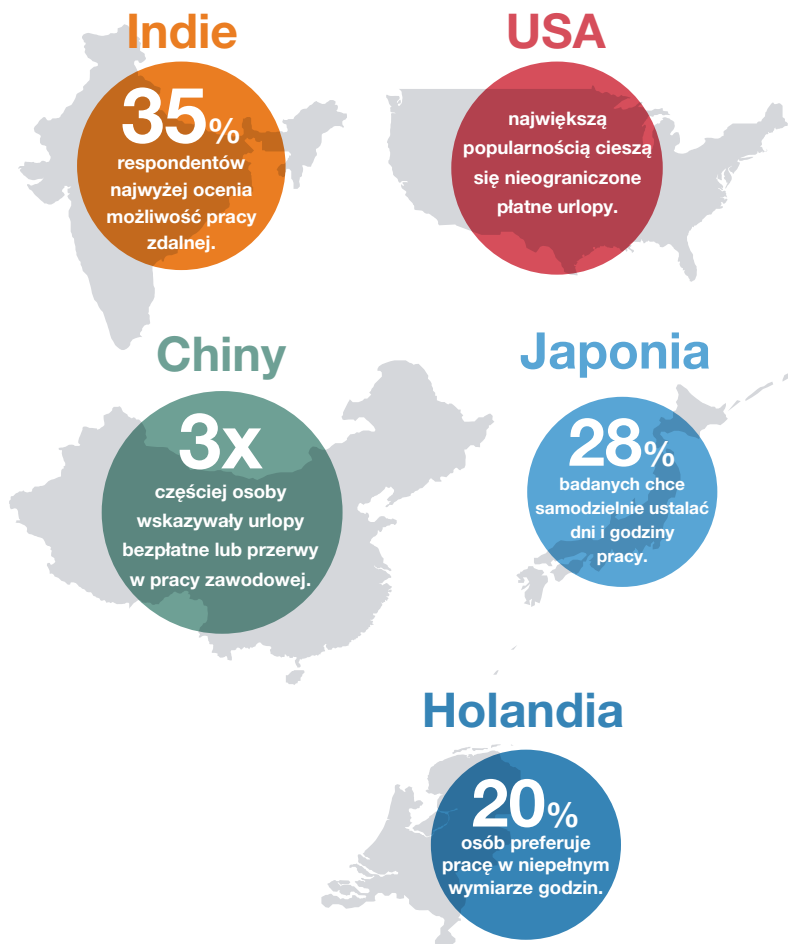
Marcela Romero, Manager, Permanent Recruitment ManpowerGroup Solutions, Argentyna



## Różnice w preferencjach kandydatów

Respondenci na całym świecie wśród najbardziej pożądanых opcji oferowanych przez pracodawców wymienili elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz możliwość pełnowymiarowej pracy zdalnej. 26% kandydatów na całym świecie deklaruje, że najważniejsze są dla nich elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Na drugim miejscu (22%) znalazła się możliwość pracy zdalnej – z domu bądź innej dowolnie wybranej lokalizacji. Na trzecim miejscu znajduje się samodzielne ustalanie dni i godzin pracy, wymieniane przez 15% respondentów. Czwartym najbardziej pożądanym rozwiązaniem okazała się możliwość wzięcia urlopu (np. opiekuńczego lub bezpłatnego), w tym nieograniczonych płatnych urlopów (5%).

### Preferencje kandydatów różnią się w zależności od kraju.



Wybory kandydatów różnią się ze względu na złożone relacje między czynnikami logistycznymi, gospodarczymi i kulturowymi charakterystycznymi dla każdego kraju oraz tym, co motywuje pracowników z danego regionu do podjęcia zatrudnienia.



Wiele dużych organizacji przeniosło swoje siedziby na obrzeża miast, co przekłada się na dłuższe dojazdy do pracy. Co więcej, w niektórych obszarach komunikacja miejska może okazać się zawodna. W rezultacie elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz możliwość wykonywania zadań z domu są przez kandydatów wysoce pożądane.



Z drugiej strony w Chinach, gdzie firmy rozwijają się niezwykle szybko, a osiągnięcie sukcesu wymaga poświęceń i długich godzin ciężkiej pracy, czynniki gospodarcze są tym, co najbardziej wpływa na wybory pracowników. Wysoki poziom stresu skutkuje większą popularnością przerw w wykonywaniu zawodu, podczas których pracownicy mają możliwość „naładowania baterii” i dokończenia się, a rozwijająca się gospodarka pozwala im wierzyć, że bez problemu znajdą nową pracę.



Kolejnym z czynników kształtujących preferencje kandydatów jest obecność międzynarodowych przedsiębiorstw na rynku. Duże firmy, zwłaszcza z branży technologicznej, oferują osobom poszukującym pracy elastyczne warunki, co ma niebagatelny wpływ na oczekiwania kandydatów w tym zakresie i – co za tym idzie – sprawia, że krajowe i/lub bardziej tradycyjne organizacje są dla nich mniej atrakcyjne.

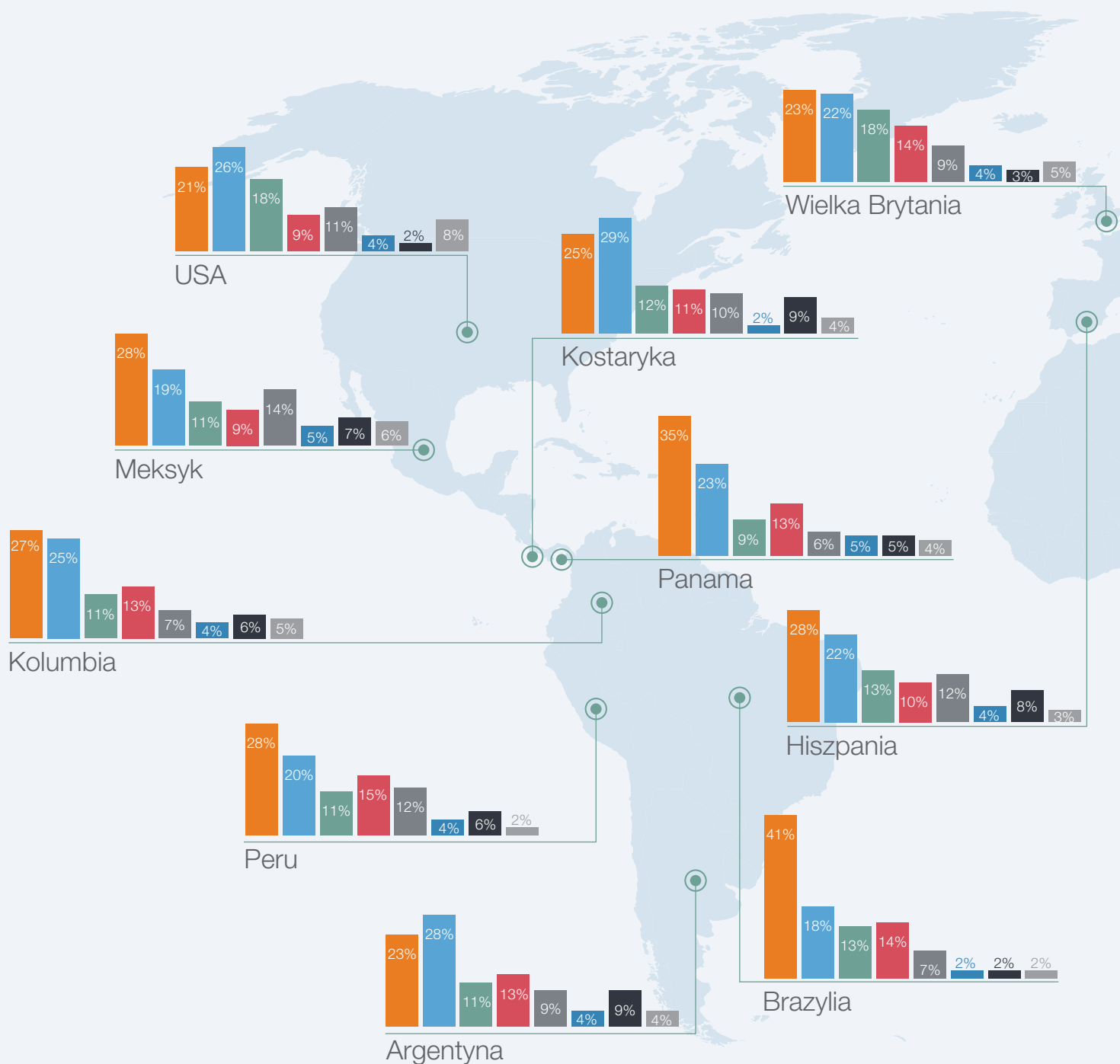


W Stanach Zjednoczonych, gdzie pracownicy regularnie rezygnują z dni wolnych, opcja nieograniczonego płatnego urlopu jest wciąż niezwykle atrakcyjna. Niektóre firmy oferują nie tylko nieograniczony urlop, ale też wynagradzają pracowników za wolontariat w organizacjach non-profit czy stowarzyszeniach wspierających lokalną społeczność.

# Elastyczne godziny pracy – preferencje

Bez względu na rodzaj elastycznego grafiku pożądanego w danym kraju, kandydaci poszukują szerokiej gamy rozwiązań pozwalających na zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

Znajomość preferencji potencjalnych pracowników oraz umiejętność wykorzystania takich informacji do przyciągania i zatrzymywania największych talentów jest niezwykle ważna dla pracodawców.







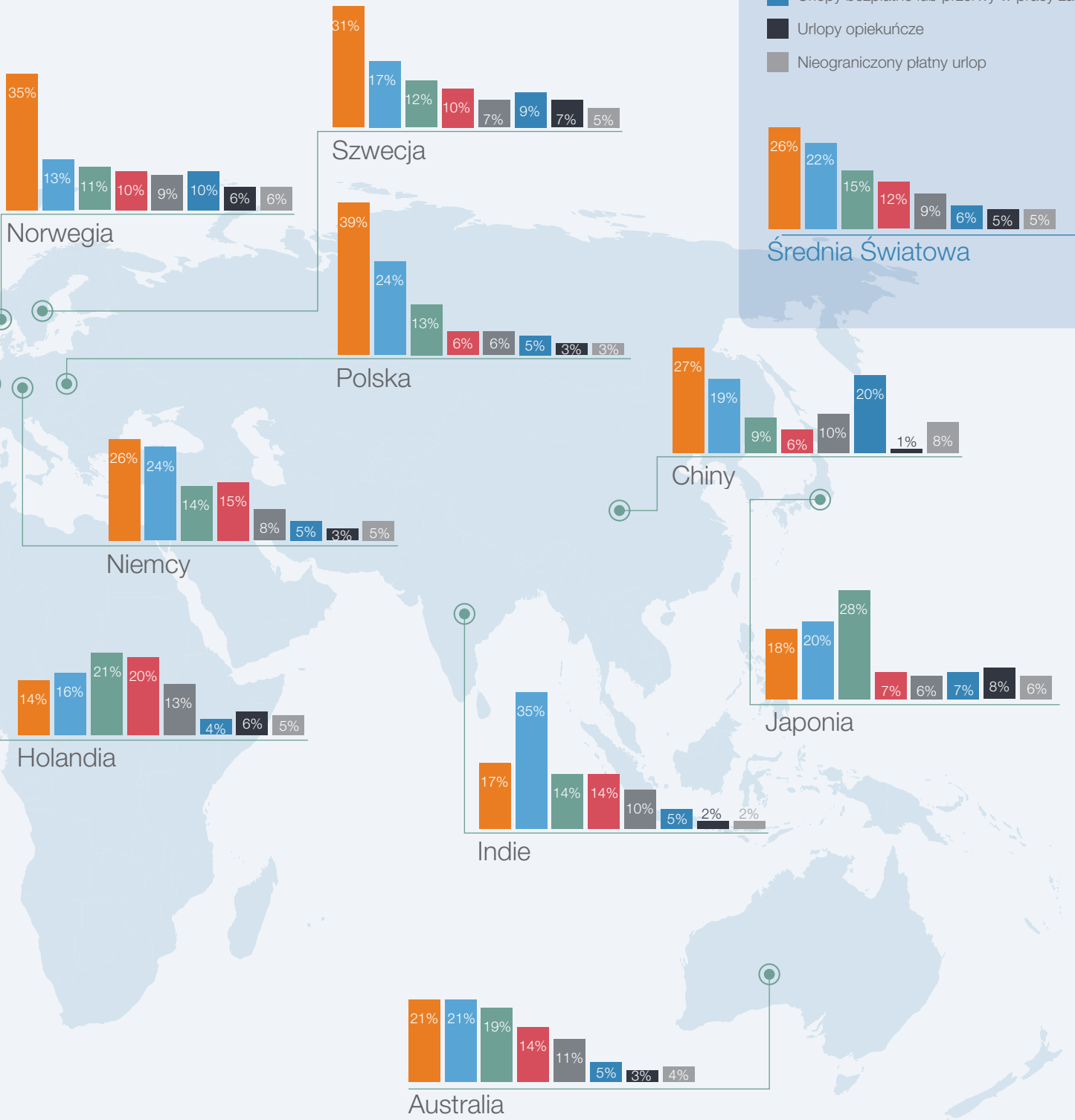
Elastyczne godziny pracy są istotne dla rozwoju kariery kandydatów: ich celem jest znalezienie kariery na całe życie, a nie zwykłej pracy. Rekruterzy i specjaliści ds. HR są coraz bardziej świadomi tego, że najlepszym rozwiązaniem jest zaoferowanie potencjalnym pracownikom elastycznych warunków pracy. Niemniej jednak zachęcenie do takich praktyk przedstawicieli kierownictwa jest już trudniejszym zadaniem.”

Jacky Qian, Vice President, ManpowerGroup Solutions, Chiny



## Elastyczny grafik – najważniejsze czynniki

- Elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy
- Praca zdalna w pełnym wymiarze godzin
- Wybór dni i godzin pracy
- Praca zdalna w niepełnym wymiarze godzin
- Skrócony tydzień pracy
- Urlopy bezpłatne lub przerwy w pracy zawodowej
- Urlopy opiekuńcze
- Nieograniczony płatny urlop



# Zachęcanie kandydatów

**Większość osób aktywnych zawodowo jest zainteresowana elastycznym środowiskiem pracy**

- Mężczyźni też oczekują elastyczności
- Różne branże, różne preferencje
- Odwrót od pracy na etat
- Etatowcy także chcą elastyczności

# Mężczyźni też oczekują elastyczności



Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym nie jest już wyłącznie domeną kobiet – to kwestia, która dotyczy całego społeczeństwa, bez względu na płeć czy wiek. Jak wynika z raportu „7 kroków do świadomego wprowadzania kobiet na stanowiska kierownicze” opracowanego przez ManpowerGroup, kobiety uważają, że elastyczne miejsce i godziny pracy oraz skupienie się na wynikach jest niezbędne do osiągnięcia harmonii w życiu.<sup>2</sup> Badanie przeprowadzone przez ManpowerGroup wśród przedstawicieli pokolenia Y (w wieku 18-34 lat) wykazało, że postrzegają oni postęp technologiczny oraz zniesienie połączenia wykonywanej pracy z konkretnym miejscem za niezwykle korzystne zarówno dla pracodawcy, jak i rodziny.<sup>3</sup>

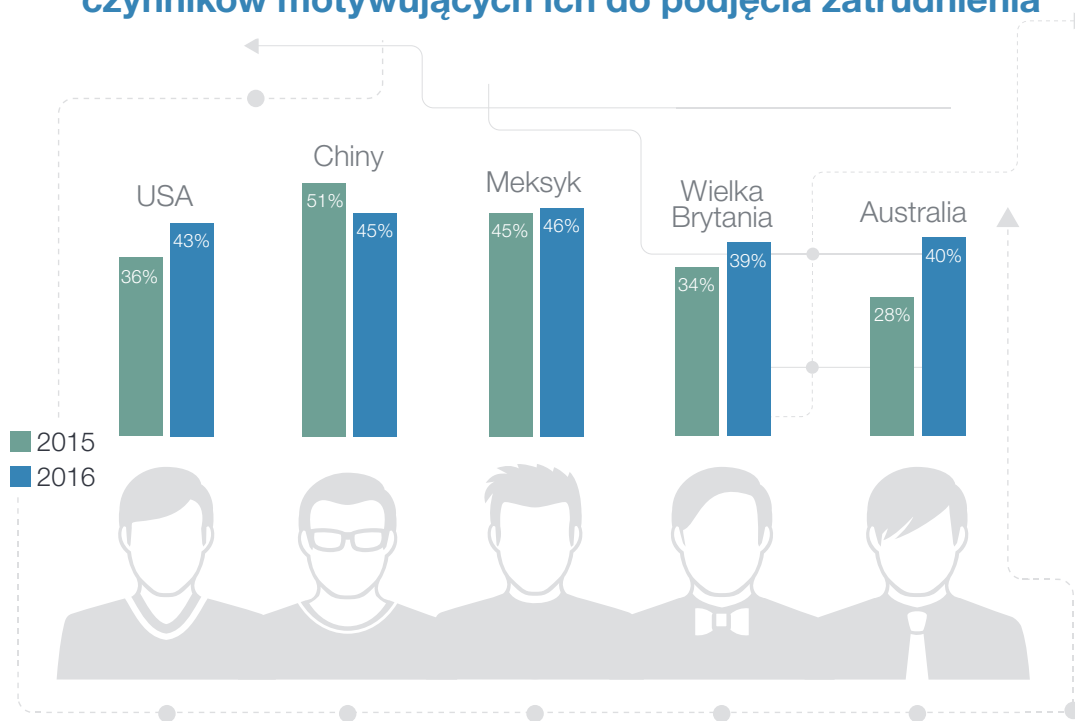
Na czterech z pięciu rynków analizowanych przez ostatnie dwa lata (Australia, Meksyk, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone) odsetek mężczyzn uważających elastyczny grafik za jeden z trzech głównych czynników motywujących do podjęcia zatrudnienia znacznie wzrósł. **Elastyczność przestaje być domeną jednej płci.**

Jednak elastyczne godziny pracy są nadal nieco bardziej popularne wśród kobiet. Taka sytuacja ma miejsce we wszystkich krajach z wyjątkiem Polski, gdzie to mężczyźni częściej zgłaszają potrzebę elastycznego środowiska pracy.

W Indiach nie tylko możemy korzystać z jednej z najlepszych ofert urlopu macierzyńskiego na świecie. W naszym kraju standardem jest też urlop tacierzyński.

Srekanth Ramasubramanian, Head of Recruitment Process Outsourcing, ManpowerGroup Solutions, Indie

## Elastyczne godziny pracy są dla mężczyzn jednym z trzech głównych czynników motywujących ich do podjęcia zatrudnienia



<sup>2</sup> „7 kroków do świadomego wprowadzania kobiet na stanowiska kierownicze: Praktyczny przewodnik o tym, jak szybko zwiększyć udział kobiet w grupie liderów firm” ManpowerGroup, 2015, 6.

<sup>3</sup> Ibidem

W wielu krajach, m.in. Stanach Zjednoczonych, Panamie, Chinach czy Kostaryce, przedstawiciele pokolenia Y wymieniają elastyczne godziny pracy jako jeden z najważniejszych czynników wpływających na ich decyzje dotyczące kariery zawodowej. W innych miejscach, jak np. Brazylii, elastyczne środowisko pracy jest równie ważne dla respondentów z pokolenia wyżu demograficznego (w wieku 50-65).

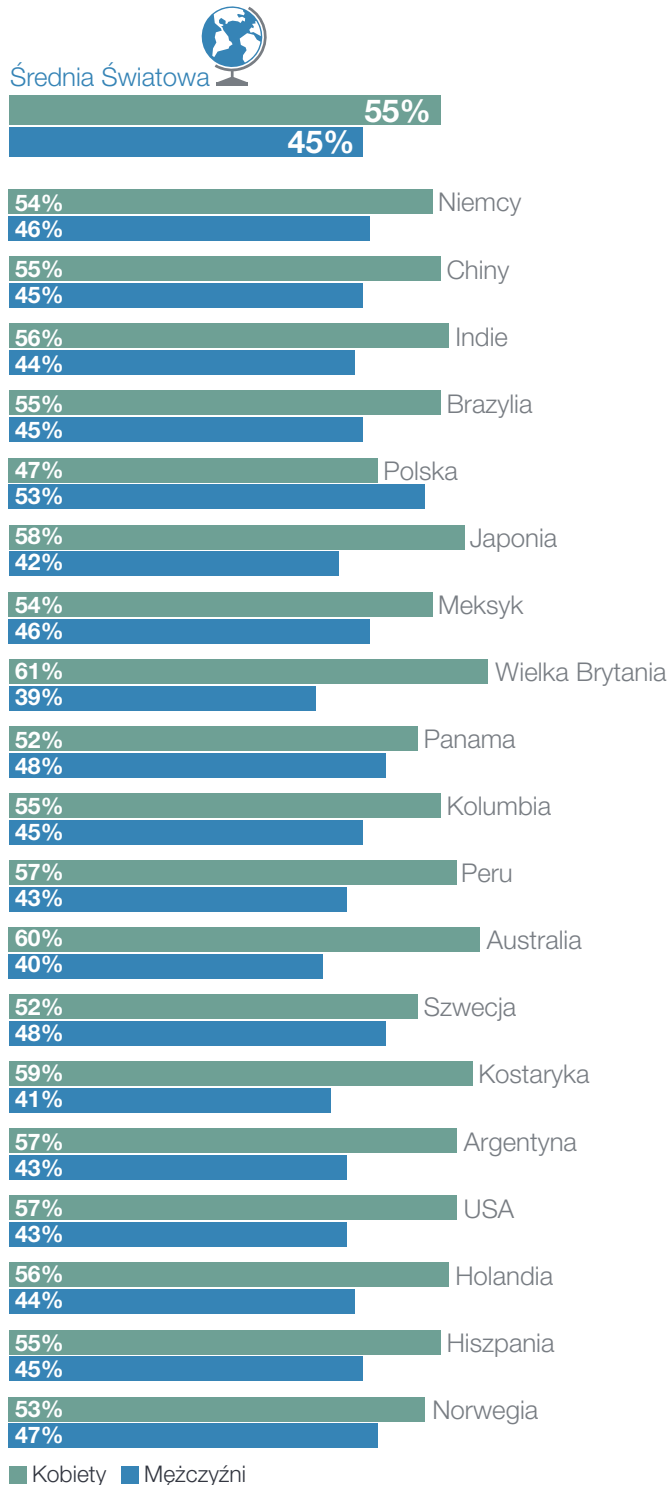
Kandydaci z pokolenia Y, wychowani w świecie nieograniczonych możliwości, są znacznie mniej związani z fizyczną lokalizacją miejsca pracy. Aż 84% z nich przewiduje robienie przerw w karierze zawodowej – „zatrudnienia falowe” zastępują szczeble kariery, po których pieli się pracownicy poprzednich generacji.<sup>4</sup>

Z drugiej strony elastyczne warunki pracy umożliwiają emerytom z pokolenia wyżu demograficznego kontynuację drogi zawodowej, czy w formie pracy sezonowej, niepełnym wymiarze godzin, czy też w oparciu o kontrakt.

“Potrzeba elastycznego środowiska pracy nie ma wieku ani płci. Pracujący rodzice potrzebują elastycznych rozwiązań, aby pogodzić karierę zawodową z życiem rodzinnym. Starsi pracownicy chcieliby korzystać z interesujących ich opcji pracy w niepełnym wymiarze godzin. Z kolei przedstawiciele pokolenia Y stawiają na elastyczność, ponieważ są przyzwyczajeni do możliwości, jakie dają im nowe technologie.”

April Savino, Vice President, Client Delivery  
ManpowerGroup Solutions, Ameryka Północna

## Elastyczne godziny pracy – preferencje wg płci



<sup>4</sup> “Millennial Careers: 2020 Vision”, ManpowerGroup, 2016, 6.



“

Praca zdalna jest pożądanym modelem zatrudnienia na wielu stanowiskach w branży nowych technologii i zarządzania oraz staje się coraz bardziej popularna w innych sektorach. To nowy rodzaj dodatkowych świadczeń.

”

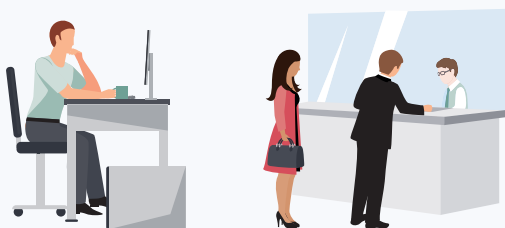
Alex Bojarski, RPO Leader ManpowerGroup Solutions, Polska

## Różne branże, różne preferencje

Przez wiele lat wierzono, że elastyczne środowisko pracy sprawdza się lepiej w konkretnych branżach: programiści mają większą szansę na pracę zdalną niż lekarze czy pielęgniarki, chociaż rozwój telemedycyny może zmienić dotychczasowy model opieki zdrowotnej. Niemniej jednak preferencje kandydatów w tym zakresie wciąż różnią się w zależności od sektora.

Z drugiej strony motywacje pracowników są uniwersalne, a rodzaj pracy oraz ocena wyników są kluczem do dostosowania elastycznych rozwiązań do potrzeb personelu i pracodawcy.

### Praca biurowa, np. sektor IT i usług finansowych



**32%** preferuje pracę zdalną w pełnym wymiarze godzin

**27%** preferuje elastyczne miejsce pracy

### Pracownicy ochrony zdrowia i handlu detalicznego



**12%** preferuje skrócony tydzień pracy

**23%** preferuje możliwość samodzielnego wyboru dni i godzin pracy

“

W Brazylii liczba pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych jest większa niż w innych krajach Ameryki Południowej. Istnienie stanowisk ze stałym harmonogramem pracy, gdzie konieczne jest zgłaszanie godziny przyścia i wyjścia z zakładu, znacznie utrudnia wprowadzenie elastycznych rozwiązań. W związku z tym niewielu pracowników, z wyjątkiem osób na stanowiskach kierowniczych, doświadczyło korzyści płynących z elastycznych godzin pracy.

Flor Alvarez, RPO Regional Sales Manager, Manpower Solutions, Ameryka Południowa

”



## Odwrót od pracy na etat

Rozwój gospodarki zadań jest szeroko komentowanym tematem w mediach. 36% osób aktywnych zawodowo preferuje model pracy inny niż etat. Oznacza to, że zatrudnianie pracowników w oparciu o model kontraktowy lub projektowy sprawia, że organizacje lepiej dostosowują się do wymagań rynku. Niejednokrotnie jest to szybsze rozwiązanie: wymaga mniej etapów weryfikacji przez menadżerów czy dział HR i pozwala na pominięcie wystawiania ogłoszeń.

Wzrost zainteresowania takim rodzajem pracy odnotowano na całym świecie, ze szczególnym uwzględnieniem krajów Ameryki Południowej. Z kolei kandydaci w Polsce, Indiach i Chinach wolą pracować na tradycyjny etat. Może to wynikać z charakterystycznych dla tych krajów ograniczonych możliwości ekonomicznych i mniejszej mobilności pracowników, co wzmacnia ich potrzebę stabilności i ciągłości zatrudnienia. Z kolei w ostatnim raporcie McKinsey & Company, wysunięto hipotezę, że preferencje kandydatów zależą od tego, czy pracują w niepełnym wymiarze godzin z wyboru czy z konieczności.<sup>5</sup>

Wirtualne call center, w którym ludzie mają możliwość pracy z domu, jest możliwe zarówno dzięki technologii telefonicznej, jak i systemowi śledzenia, który monitoruje znaki wpisywane na klawiaturze komputera oraz liczbę połączeń przychodzących i wychodzących. Jednak stworzenie elastycznego środowiska pracy oznacza też, że pracodawcy mają szansę na dotarcie do grup utalentowanych kandydatów, do których wcześniej nie mieli dostępu.

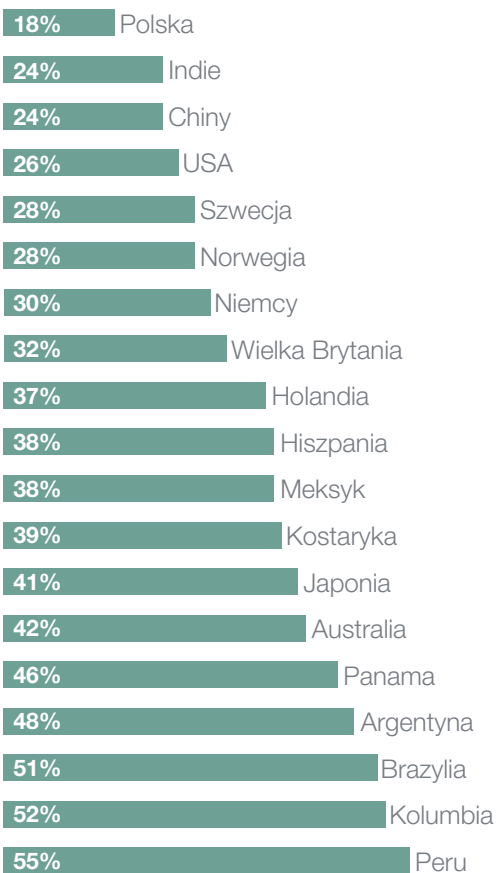
April Savino, Vice President, Client Delivery ManpowerGroup Solutions, Ameryka Północna

## Porównanie rynków na całym świecie: Kandydaci preferujący pracę w niepełnym wymiarze godzin

Średnia Światowa



36%

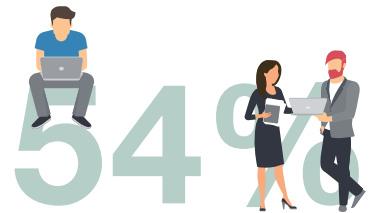


<sup>5</sup> McKinsey Global Institute, "Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy," 11.



## Etatowcy także chcą elastyczności

Ze względu na to, że elastyczne godziny pracy są często związane z pracą w niepełnym wymiarze godzin, a gospodarka zadań umożliwiła wykształcenie się nowych modeli zatrudnienia, można by założyć, że etatowcy nie są zainteresowani tego typu rozwiązaniami. Jednak nic bardziej błędnego. **Wśród osób, które wymieniają elastyczność jako jeden z trzech najważniejszych czynników wpływających na decyzję o zatrudnieniu, większość (54%) stanowią kandydaci preferujący pracę w pełnym wymiarze godzin.** Organizacje zatrudniające pracowników na etat powinny uświadomić sobie, że elastyczne środowisko pracy jest dla nich istotne: kandydaci chcą pracować 40 godzin tygodniowo, ale potrzebują elastycznych rozwiązań, aby móc osiągnąć równowagę między karierą a życiem prywatnym.



**kandydatów, dla których elastyczność jest priorytetem, chce pracować w pełnym wymiarze godzin**

Istnieje również silna korelacja między elastycznymi godzinami pracy a projektowym modelem zatrudnienia. Osoby, które preferują taki rodzaj pracy częściej zgłaszają potrzebę częściowej lub całkowitej pracy zdalnej. Z kolei respondenci, którzy wolą pracę kontraktową, często mają możliwość decydowania o czasie i miejscu wykonywania powierzonych im zadań, co pozwala na samodzielne zarządzanie pracą i osiągnięcie harmonii w życiu.

## Uprzedzenia do elastyczności



Wiele firm zmaga się z zachowawczą kulturą organizacyjną, która nagradza prezentyzm – ocenia efektywność personelu na podstawie ich obecności w miejscu pracy, a nie prawdziwych wyników – i tym samym nieświadomie neguje wartość elastycznych rozwiązań.

Rzecz jasna pracodawcy mają pełne prawo do troski o produktywność swoich podwładnych. W czasopiśmie biznesowych można znaleźć sporo przykładów firm, które zdecydowały się na wdrożenie elastycznych warunków pracy tylko po to, aby później je odwołać. W jaki sposób pracodawcy mogą wybrać to, co najlepsze z obu podejść? Jak mogą odpowiadać na potrzeby najbardziej utalentowanych kandydatów i jednocześnie utrzymywać produktywność na wysokim poziomie?

“W Brazylii panuje powszechne przekonanie, że osoby pracujące z domu tak naprawdę są „na wiecznych wakacjach”. Mądrość ludowa – zwłaszcza w Sao Paulo – głosi, że im dłużej pracujesz, tym bardziej się wysilasz. Ludzie często zostają w pracy po godzinach, tylko po to, żeby zaimponować innym.”

Flor Alvarez, RPO Regional Sales Manager, Manpower Solutions, Ameryka Południowa

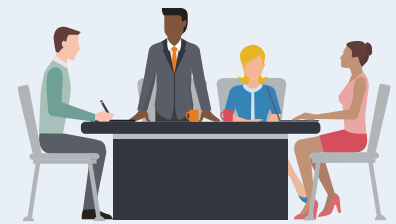
# Najważniejsze wnioski

## Najważniejsze wnioski dla pracodawców w świecie elastycznych warunków pracy

Przygotowaliśmy zestawienie rozwiązań, zarówno tych ekspresowych, jak i długoterminowych, które mogą posłużyć pracodawcom, rekruterom i menadżerom do sprostania oczekiwaniom kandydatów wobec bardziej elastycznego środowiska pracy.



PRZYCIĄGANIE I ZATRZYMYWANIE NAJBARDZIEJ  
UTALENTOWANYCH PRACOWNIKÓW:



# Sześć sposobów na trafienie w preferencje kandydatów

## 1 Uzależnij nagrody od wyników

Wynagradzanie pożądanых zachowań w celu zwiększenia prawdopodobieństwa ich wystąpienia w przyszłości należy do podstawowych ludzkich zachowań. Rozważ stworzenie środowiska pracy ukierunkowanego na wyniki, gdzie nagrody są uzależnione od osiągniętych rezultatów, a nie wyłącznie starań. Pamiętaj, że pracownicy mogą uznać odejście od wymagania fizycznej obecności w pracy i zastąpienie jej rejestrowaniem przepracowanych godzin w VPN (ang. virtual private network; wirtualna sieć prywatna) za sztuczne. Ustal cele i termin ich osiągnięcia. Jeśli pracownicy będą się z nich wywiązywać, menadżerowie mogą być spokojni o godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

## 2 Zadbaj o ujednoczenie istniejących zasad

Zmiana kultury organizacyjnej na taką, która dopuszcza pracę poza biurem może przyczynić się do zmniejszenia uprzedzeń do elastyczności. Dodatkowo wewnętrzne akcje edukacyjne mogą pomóc w ujednoczeniu elastycznych warunków pracy dla całego personelu. Pewna firma księgową wykorzystwała plakaty przedstawiające zadowolonych pracowników korzystających z elastycznego czasu pracy poza biurem (np. wędkując w Oregonie czy na kursie tańca towarzyskiego) z opisem ich doświadczeń, które wskazywały na korelację między takim modelem pracy a produktywnością i satysfakcją. Przełożyło się to na zmianę postrzegania elastycznych warunków pracy przez personel: w ciągu pięciu lat liczba osób, które uważają, że praca zdalna może prowadzić do awansu zwiększyła się z 30% do 65%.

## 3 Śpiesz się powoli

Przejęcie z tradycyjnego do wirtualnego miejsca pracy nie musi nastąpić z dnia na dzień. W krajach, w których problemem jest długi czas dojazdu do pracy, pogarszający się stan ruchu drogowego czy braki w komunikacji miejskiej, firmy mogą rozważyć zmianę godzin pracy na od 10.00 do 19.00 lub ustalić określoną liczbę dni na pracę zdalną. Pozbycie się starych nawyków i przyzwyczajenie się do nowego stylu pracy jest trudne dla osób, które przez długi czas wykonywały swoje obowiązki w jeden określony sposób. Stopniowe wprowadzanie zmian pozwoli również dostosować się kierownictwu przyzwyczajonemu do tradycyjnego modelu zarządzania do bardziej autonomicznych stylów pracy grupowej oraz ułatwi zniwelowanie potencjalnej luki pokoleniowej. Zrozumienie czynników, które wpływają na rosnącą potrzebę elastycznego środowiska pracy pomoże kierownictwu i działowi HR wypracować dogodne rozwiązania, które wpłyną pozytywnie na markę pracodawcy. Przedsięwzięcia powinny włączyć w dyskusję pracowników tak, aby upewnić się, że wprowadzane modyfikacje rzeczywiście odzwierciedlają ich potrzeby.



# Wnioski

Nic nie wskazuje na to, by kandydaci przestali oczekiwać elastycznych warunków pracy. Osoby, które miały okazję pracować zdalnie lub samodzielnie wybierać godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, aby swobodnie zarządzać swoim czasem rzadko są gotowe zrezygnować z tego przywileju. Przedsiębiorstwa, chcąc pozyskać i zatrzymać najbardziej utalentowanych profesjonalistów, muszą odpowiedzieć na te potrzeby. Co więcej, preferencje pracowników i postępująca globalizacja gospodarki zapowiadają ogromną zmianę na rynku. Presja rozszerzenia zasięgu świadczonych usług i dopasowania się do klientów i dostawców z całego świata sprawia, że modele biznesowe – nie tylko kandydaci – zacierają w stronę coraz bardziej elastycznych warunków pracy.

## Informacje o respondentach

Wszyscy ankietowani są **aktywnymi zawodowo** osobami między **18. a 65. r.ż.** (nie badano emerytów ani osób zajmujących się domem). W sumie zbadano **13 961 kandydatów na całym świecie.**

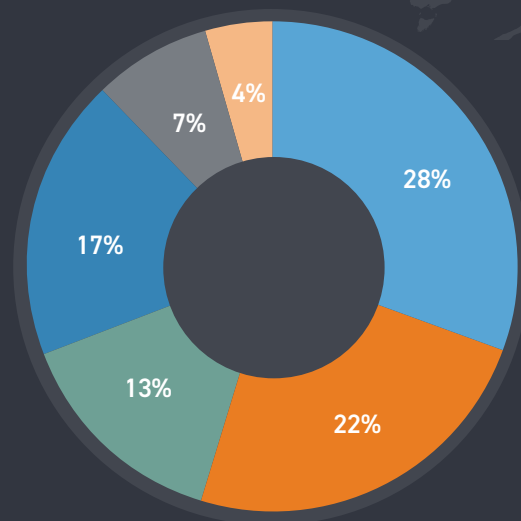
W PODZIALE NA RYNKI:

Argentyna (n=731), Australia (n=748), Brazylia (n=751), Chiny (n=725), Kolumbia (n=747), Kostaryka (n=248), Niemcy (n=785), Indie (n=752), Japonia (n=775), Meksyk (n=761), Holandia (n=753), Norwegia (n=794), Panama (n=248), Peru (n=731), Polska (n=749), Hiszpania (n=750), Szwecja (n=763), Wielka Brytania (n=766) i USA (n=1 384).

Ankietowani reprezentowali cały przekrój wiekowy, dochodowy, rodzaju zatrudnienia (np. pełen etat, pół etatu, zlecenie), stopnia kariery oraz branży.

### Stopień kariery

- |                             |                                  |
|-----------------------------|----------------------------------|
| ■ Stanowiska niekierownicze | ■ Stanowiska podstawowe          |
| ■ Stanowiska kierownicze    | ■ Student studiów I/II stopnia   |
| ■ Kierownictwo              | ■ Kierownictwo wyższego szczebla |



## O ManpowerGroup Solutions

ManpowerGroup Solutions jest dostawcą usług outsourcingowych z zakresu zasobów ludzkich, w szczególności procesów wymagających dużych nakładów siły roboczej i rekrutacji masowych. Firma projektuje rozwiązania zorientowane na wyniki, dzieląc się ryzykiem i korzyściami z klientami. Oferta obejmuje rozwiązania takie jak m. in. TAPFIN - Managed Service Provider, Strategic Workforce Consulting, Borderless Talent Solutions, Talent Based Outsourcing i Recruitment Process Outsourcing. ManpowerGroup Solutions jest jedną z największych na świecie firm oferujących rekrutację stałą i pracę tymczasową. ManpowerGroup Solutions jest częścią grupy przedsiębiorstw ManpowerGroup, która zrzesza też Manpower, Experis i Right Management.



ManpowerGroup®  
Solutions

Dołącz do nas:



ManpowerGroup Poland



ManpowerGroupPL

[manpowergroup.pl](http://manpowergroup.pl)