



ManpowerGroup®
Solutions

Jak chcemy pracować?

Co pracodawcy powinni wiedzieć
o preferencjach kandydatów dotyczących
modelu pracy?



Wnioski z międzynarodowego badania preferencji kandydatów z 2018 r.

Jesteśmy świadkami zmian zarówno w sposobach realizacji zadań w firmach, jak i formach zatrudnienia preferowanych przez pracowników. Pracodawcy oceniają pracę pod względem jakościowym i analizują szeroki zakres możliwości jej wykonania, nie wykluczając przy tym sztucznej inteligencji, robotyki oraz, oczywiście, ludzi. Formy zatrudnienia pracowników ewoluowały dalece poza obręb tradycyjnej pracy na pełen etat. Menedżerowie HR mogą wybierać spośród niezależnych wykonawców, freelancerów, pracowników zatrudnianych na pół etatu, sezonowych, do pracy tymczasowej oraz dorywczej. Skuteczna strategia zarządzania zasobami ludzkimi wymaga uwzględnienia preferowanego przez kandydatów modelu zatrudnienia.

Iwona Janas,
dyrektor generalna ManpowerGroup w Polsce

Zapytaliśmy kandydatów o to:

- W jaki sposób **chcą pracować**?
- Jaki typ pracy **preferują**?
- W jakim trybie **pracują obecnie**?
- Co ich **motywuje** i co **wpływa** na ich preferencje zawodowe?

Spis treści

- 1 | Wprowadzenie s. 3
- 2 | Elastyczność ważna dla kandydatów s. 4
- 3 | Preferowane przez kandydatów modele pracy a ich dostępność na rynku lokalnym s. 5
- 4 | Niedopasowanie preferencji zawodowych kandydatów s. 6
- 5 | Co motywuje do pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia? s. 7
- 6 | Trzy najbardziej popularne wśród kandydatów modele zatrudnienia s. 8–9
- 7 | Potencjał mediów społecznościowych s. 10
- 8 | Pięć praktycznych wskazówek s. 11–13
- 9 | Wsparcie w zarządzaniu talentami s. 15
- 10 | Informacje o respondentach s. 16





Wprowadzenie

MIĘDZYNARODOWE BADANIE PREFERENCJI KANDYDATÓW



Określenie nowych modeli pracy

W niniejszym opracowaniu termin „alternatywny model pracy” uwzględnia pracę na kontrakcie, projektową, na pół etatu, sezonową, tymczasową lub tzw. „na wezwanie” [ang. gig work] – wszystkie te rodzaje świadczenia pracy znane są także jako NextGen Work, czyli praca nowej generacji³.

Przy interpretowaniu wyników tego badania należy pamiętać, że kandydaci na całym świecie różnie definiują alternatywne modele pracy, co może wpłynąć na analizę i wnioski płynące z ich odpowiedzi. Ankieta zastosowana w badaniu preferencji kandydatów została przetłumaczona na język urzędowy każdego badanego rynku. Respondenci udzielali odpowiedzi na podstawie ich własnej definicji formy zatrudnienia spośród następujących: praca na kontrakcie, projektowa, na pełen etat, na pół etatu, sezonowa, tymczasowa, zlecenie na wezwanie (np. kierowca Uber, Postmates, itd.) lub inny model pracy. Badani zapytani o sklasyfikowanie ich obecnej formy zatrudnienia, wybierali spośród pracy na kontrakcie, na pełen etat, na pół etatu, sezonowej, tymczasowej, na wezwanie z możliwością jego przyjęcia lub odrzucenia (np. kierowca Uber, Postmates) lub innego modelu pracy.

Zapytaliśmy 18000 kandydatów czynnych zawodowo	z 24 rynków pracy na całym świecie ¹
w przedziale wiekowym 18-65	Kandydaci udzielili informacji o tym, co ma dla nich największe znaczenie podczas poszukiwania pracy

KANDYDAT:

osoba zatrudniona poszukująca pracy

Niemal połowa (45%) badanych kandydatów na świecie nie wybrałaby pracy na pełen etat. Na niektórych rynkach liczba kandydatów preferujących pracę na kontrakcie, pracę projektową, na pół etatu, sezonową i tymczasową przekracza nawet 60%.

Preferencje zawodowe kandydatów i osób pracujących mogą różnić się w zależności od rynku, lecz zarówno w pierwszym, jak i drugim przypadku w centrum zainteresowania znajdują się formy zatrudnienia związane z elastycznością, koncepcją One Life², autonomią i uczeniem ustawicznym. Pracodawcy, by przyciągnąć i zatrzymać talenty, powinni wziąć pod uwagę to, jaki tryb pracy jest preferowany przez pracowników. Dla kandydatów na całym świecie praca nowej generacji (sprawdź definicję w ramce) jest wyborem, nie ostatecznością.

¹ Dane pochodzące z Urugwaju i Paragwaju oraz z Panamy i Kostaryki zostały połączone w celu uzyskania reprezentatywnej grupy badawczej

² Integracja życia zawodowego i rodzinnego oraz elastyczność w kierowaniu nimi

³ ManpowerGroup, #DopasowanaPraca – wzrost znaczenia pracy nowej generacji, 2017



Elastyczność ważna dla kandydatów

Niemal połowa kandydatów w skali globalnej (45%) opowiada się za alternatywnym modelem zatrudnienia. 16% badanych preferuje pracę na pół etatu, 13% woli pracę na kontrakcie, a 17% wybiera pracę projektową. Tylko 3% badanych optuje za pracą zdalną.

Podczas gdy praca na pełen etat na wielu rynkach wciąż dominuje wśród preferencji zawodowych kandydatów, w niektórych krajach przegrywa z alternatywnymi modelami pracy. W Urugwaju i Paragwaju, a także w Kolumbii stanowiska pełnoetatowe są preferowane kolejno przez 31% i 34% badanych. Natomiast w Polsce (70%), podobnie jak we Francji (72%) i w USA (70%), siedmiu na dziesięciu kandydatów dalej wybiera pracę stałą na pełen etat.

W Polsce umowa o pracę na pełny etat jest tradycyjnym modelem pracy najczęściej wybieranym przez większość Polaków. Już na wstępnym etapie procesu rekrutacji padają pytania o oferowaną formę zatrudnienia. W przypadku kandydata forma zatrudnienia często determinuje wybór propozycji zawodowej obok takich czynników jak możliwości rozwoju, wysokość wynagrodzenia, oferowane benefity czy kultura organizacyjna. Jednak w przypadku stanowisk wysoko wyspecjalizowanych czy kierowniczych coraz częściej pojawia się pytanie o elastyczne formy zatrudnienia. Osoby pracujące na dobrze opłacanych stanowiskach, posiadające zaplecze finansowe, chętnie wybierają pracę w oparciu o umowę cywilnoprawną. Na dzisiejszym rynku pracy obserwujemy także zainteresowanie pracą projektową. Praca na niepełny etat jest również chętnie wybierana przez osoby, które rozpoczynają swoją ścieżkę zawodową jeszcze w okresie studiów i potrzebują czasu na dokończenie nauki. Elastyczność jest także ceniona przez osoby posiadające małe dzieci, które dzięki skróconym godzinom pracy, mogą więcej czasu poświęcić rodzinie i sprawom prywatnym.

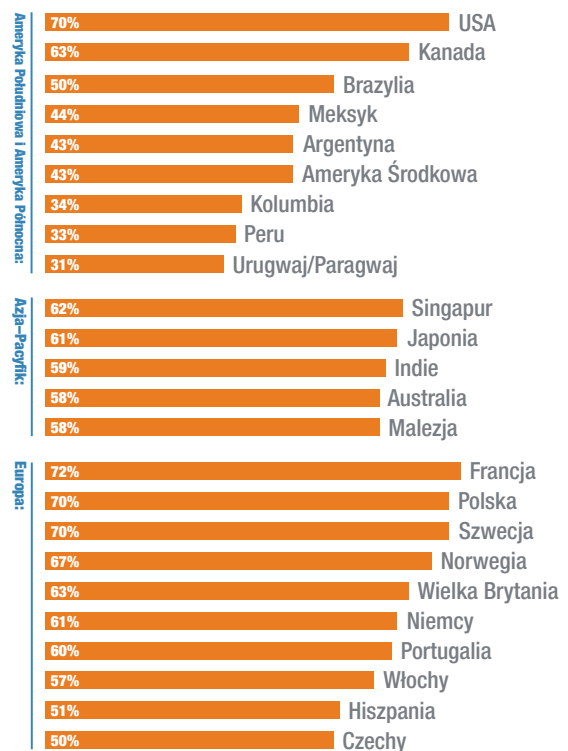
Katarzyna Pączkowska, dyrektor rekrutacji stałej, Manpower

Odsetek osób, które preferują pracę na pełen etat – w ujęciu regionalnym

Średnia globalna



55%



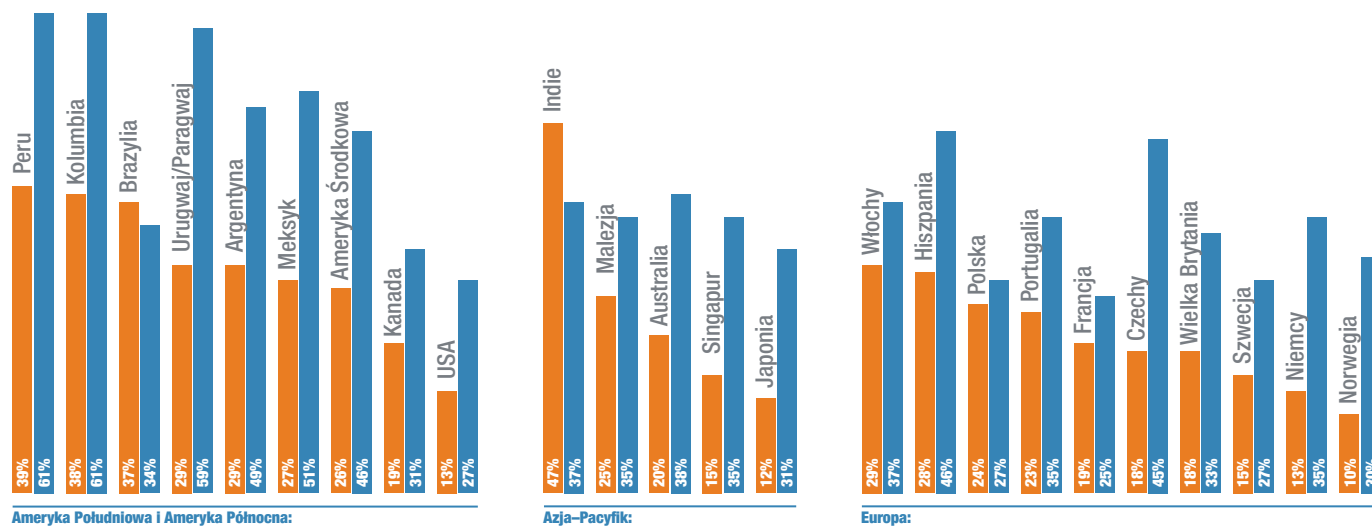
Preferowane przez kandydatów modele pracy a ich dostępność na rynku lokalnym

W celu lepszego zobrazowania wyników badania, ManpowerGroup zestawil dane na temat preferencji kandydatów dotyczących elastycznych form zatrudnienia oraz informacje o faktycznej dostępności takich ofert pracy na rynku lokalnym. Wynik przedstawia rozłam między modelem pracy preferowanym przez kandydatów a typami pracy faktycznie oferowanymi przez lokalnych pracodawców.

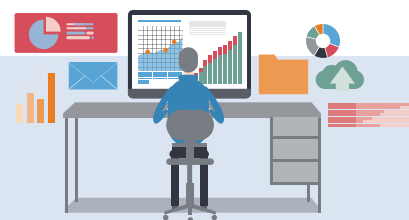
W 22 z 24 objętych badaniem rynków liczba kandydatów preferujących pracę na podstawie alternatywnych form zatrudnienia przewyższyła liczbę ofert w oparciu o te modele. Tylko Indie i Brazylia odnotowują większą podaż pracy na podstawie alternatywnej formy zatrudnienia niż jest to požądane przez kandydatów. Najmniejsze różnice odnotowano we Francji, Włoszech i w Polsce. W Polsce niemal co trzeci badany preferuje pracę w formie innej niż tradycyjna, natomiast taki model zatrudnienia oferuje co czwarta firma.

Alternatywne formy pracy – podaż i popyt (Praca na kontrakcie, projektowa, na pół etatu, sezonowa i tymczasowa)

- dostępność ofert w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia
- požądane przez kandydatów elastyczne formy zatrudnienia



W ostatnich latach w naszym kraju odnotowuje się znaczący spadek bezrobocia, a to skłania pracodawców do częstszego oferowania pracy stałej kandydatom, którzy w innych warunkach rynkowych otrzymaliby ofertę na krótszy okres, biorąc pod uwagę faktyczne potrzeby firm. Obserwujemy jednocześnie wzrost liczby ofert pracy tymczasowej na stanowiska bardziej wykwalifikowane. Wiąże się to ze zwiększoną świadomością zarówno klientów na polskim rynku, jak i kandydatów, którzy mając możliwość wyboru, gotowi są przyjąć ofertę pracy tymczasowej, ale w ciekawej firmie lub na interesującym i rozwojowym stanowisku. Najczęściej są to ludzie młodzi, którzy wchodzą na rynek pracy i chcą spróbować swoich sił w kilku firmach, na różnych szczeblach kariery. Elastyczne modele pracy najczęściej oferowane są przez firmy zagraniczne, dla których standardem jest, żeby pewien odsetek pracujących zatrudniany był na projekty czasowe czy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Oprócz branż, które najczęściej oferują takie rozwiązanie, czyli logistyki i produkcji, również centra usług wspólnych, na przykład finansowe czy IT, zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników, z którymi nie planują długoletniej współpracy.



Marek Wróbel, dyrektor ds. kluczowych klientów, ManpowerGroup

Niedopasowanie preferencji zawodowych kandydatów

Niemal każdy badany rynek odnotowuje większą liczbą kandydatów preferujących pracę elastyczną niż liczbę osób w rzeczywistości zatrudnionych na tej podstawie. W Polsce 11% kandydatów woli być zatrudnionych w oparciu o kontrakt lub do pracy projektowej, a tylko 6% faktycznie zawarło taką umowę.

Wśród rynków europejskich największe różnice w dopasowaniu potrzeb kandydatów do oferty pracodawców odnotowano w Czechach (33% preferujących vs. 7% zatrudnionych), Hiszpanii (33% vs. 17%), Włoszech (20% vs. 11%). Najmniejsze różnice zanotowano w Wielkiej Brytanii (9% vs. 8%) i we Francji (9% vs. 11%). W zestawieniu globalnym, w czołówce rynków najlepiej dopasowanych do potrzeb kandydatów jest Australia (8% vs. 8%).

Zalety związane z elastycznym modelem pracy dostrzega coraz więcej kandydatów, którzy widzą w nim możliwość lepszego dopasowania pracy do swoich potrzeb. Kandydat jest bardziej świadomy, ma możliwość wyboru, czasami czuje potrzebę zmiany i elastyczności po to, by móc się sprawdzić, rozwijać i realizować inne pasje. Takie preferencje są szczególnie widoczne u przedstawicieli młodego pokolenia. Potrzeba zmian ze strony kandydatów będzie wymuszała z kolei zmianę w podejściu pracodawców do elastycznego zatrudnienia. Organizacje będą dostosować się do potrzeb potencjalnego pracownika i budować dla niego model współpracy, porzucając założenie, że umowa o pracę pozwoli zatrzymać pracownika na dłużej i zmniejszyć rotację. Ostatni rok, czyli czas największego od lat niedoboru talentów w Polsce, pokazał, że taka strategia w praktyce nie przynosi oczekiwanych rezultatów. Po stronie firm jest zatem wypracowanie takich rozwiązań w zakresie zatrudnienia, aby pracownik chciał u nich pracować. Ze szczególnymi wyzwaniami mierzą się organizacje najbardziej podatne na sezonowość, które wspólnie ze swoimi zewnętrznymi partnerami idą o krok dalej i wdrażają outsourcing procesów.

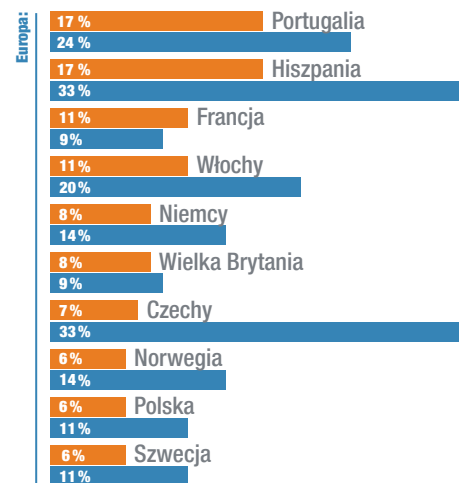
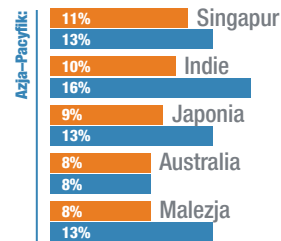
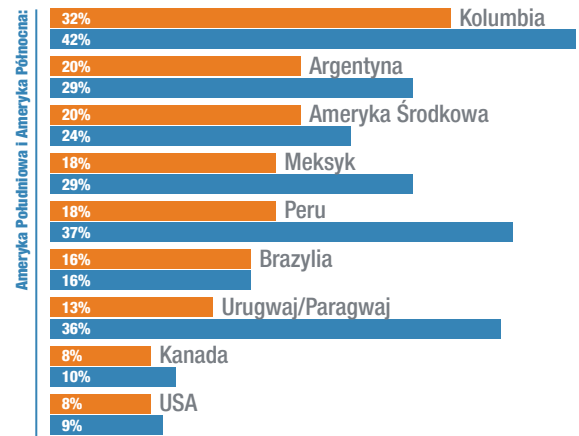
Tomasz Walenczak, dyrektor marki Manpower



Odsetek zatrudnionych na podstawie kontraktu / do pracy projektowej a odsetek kandydatów wyrażających chęć pracy w oparciu o te formy



Średnia globalna



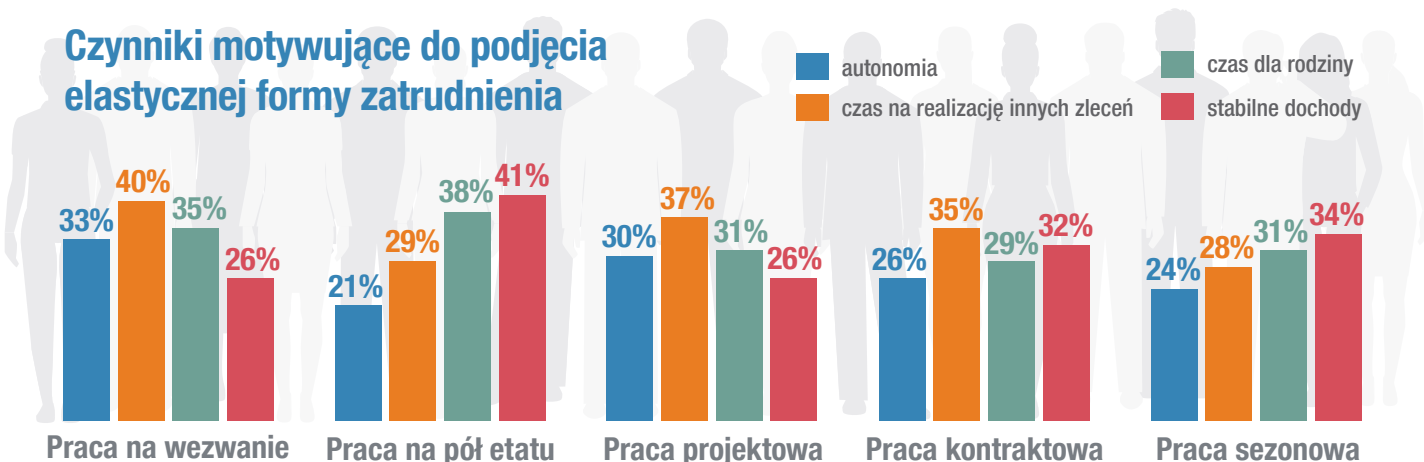
■ obecnie zatrudnieni na kontrakcie/ do projektu
 ■ preferowany kontrakt/ praca projektowa

Co motywuje do pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia?

Zainteresowanie kandydatów w skali globalnej alternatywnymi modelami pracy wiąże się z ich oczekiwaniami skupionymi wokół elastycznej organizacji czasu pracy. Chociaż kandydaci wciąż najbardziej cenią atrakcyjne wynagrodzenie i rodzaj zatrudnienia, okazuje się, że dla tych, którzy wolą alternatywne modele pracy, elastyczność czasu pracy stanowi jeden z kluczowych motywatorów. Osoby preferujące pracę na kontrakcie, w ramach pracy projektowej lub na wezwanie powoływały się na możliwość realizacji innych zleceń jako na kluczowy motywator (odpowiednio 35%, 37% i 40%). Autonomia stanowi również główną zachętę dla kandydatów preferujących pracę projektową, na kontrakt i na wezwanie, gdyż w tych przypadkach nie liczy się czas przyścia i wyjścia z pracy, lecz wyniki. Osoby, które wolą zatrudnienie sezonowe lub na pół etatu doceniają możliwość pogodzenia pracy z obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi i osobami starszymi lub ze zdobywaniem wykształcenia.



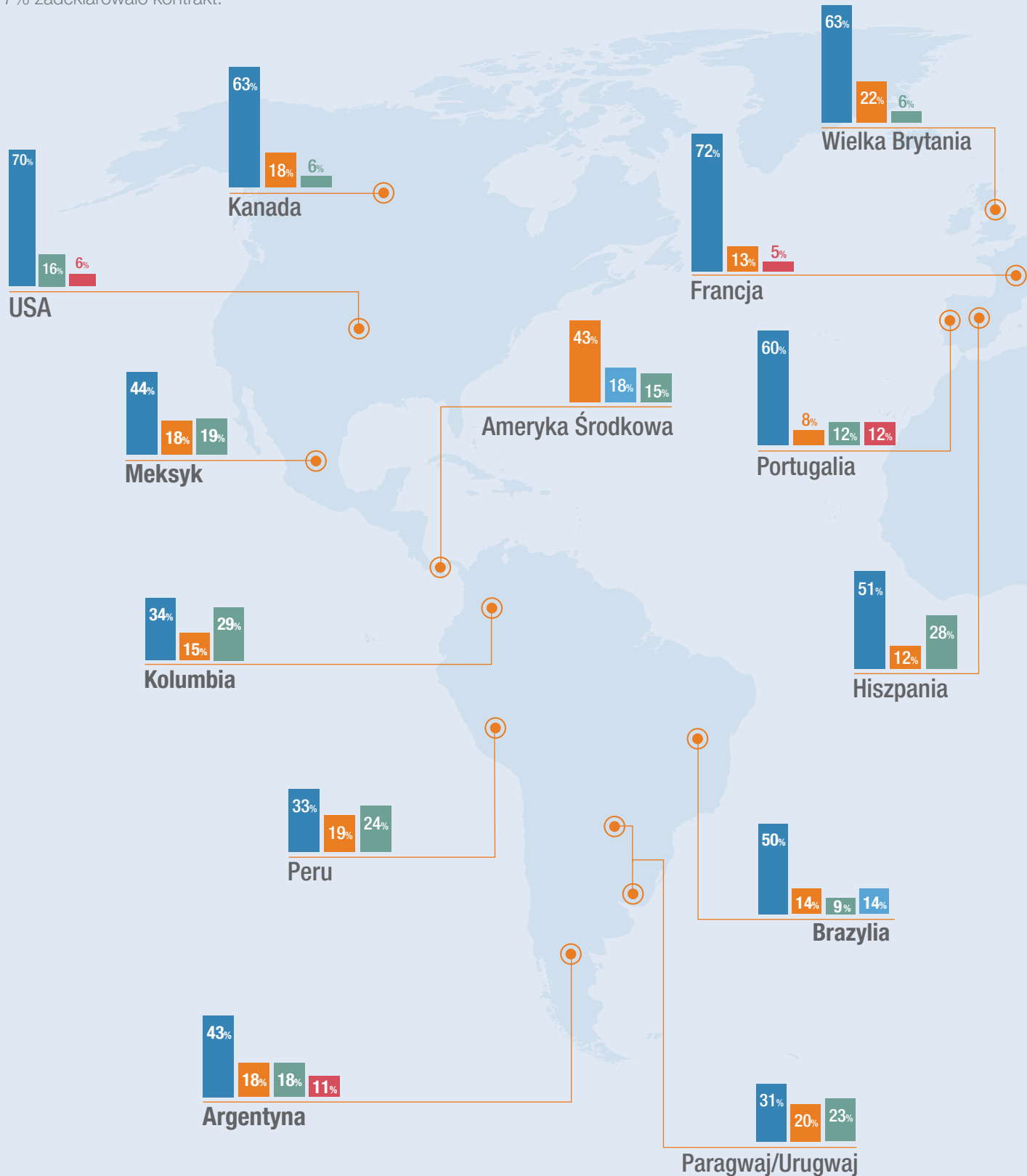
Czynniki motywujące do podjęcia elastycznej formy zatrudnienia



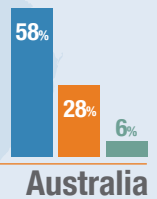
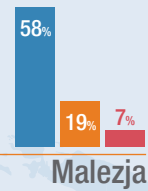
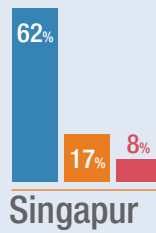
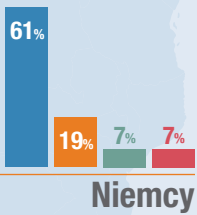
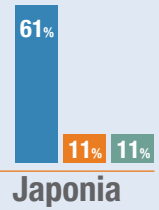
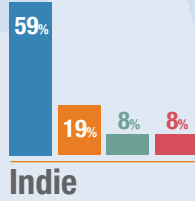
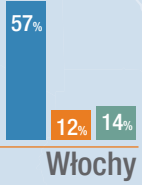
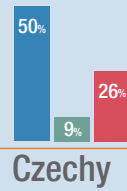
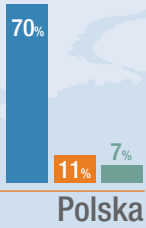
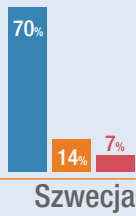
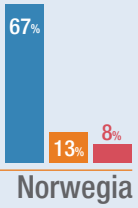
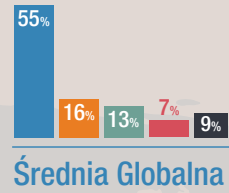
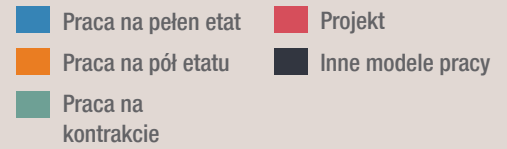
Zadowolenie z pracy: Kandydaci, którzy preferują pracę na kontrakcie i na pół etatu czerpią większe zadowolenie z pracy (odpowiednio 34% i 33%), niż pracownicy wykonujący pracę na wezwanie (29%), pracę tymczasową (28%) lub sezonową (27%), co sugeruje, że ich wybory są podyktowane w większym stopniu zobowiązaniami.

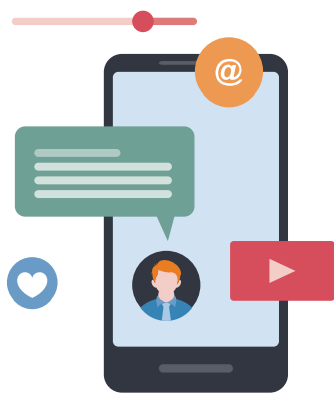
Trzy najbardziej popularne wśród kandydatów formy zatrudnienia

Wybór rodzaju pracy niepełnoetatowej oceniany jest różnie na poszczególnych rynkach. Wpływ mogą mieć na to uwarunkowania demograficzne, poziom rozwoju przemysłowego, dynamika gospodarki i system prawny. W Polsce 70% kandydatów preferuje pracę w pełnym wymiarze godzin. Co dziesiąty badany wskazał na pracę na pół etatu, natomiast 7% zadeklarowało kontrakt.



Odsetek kandydatów deklarujących preferencje zatrudnienia



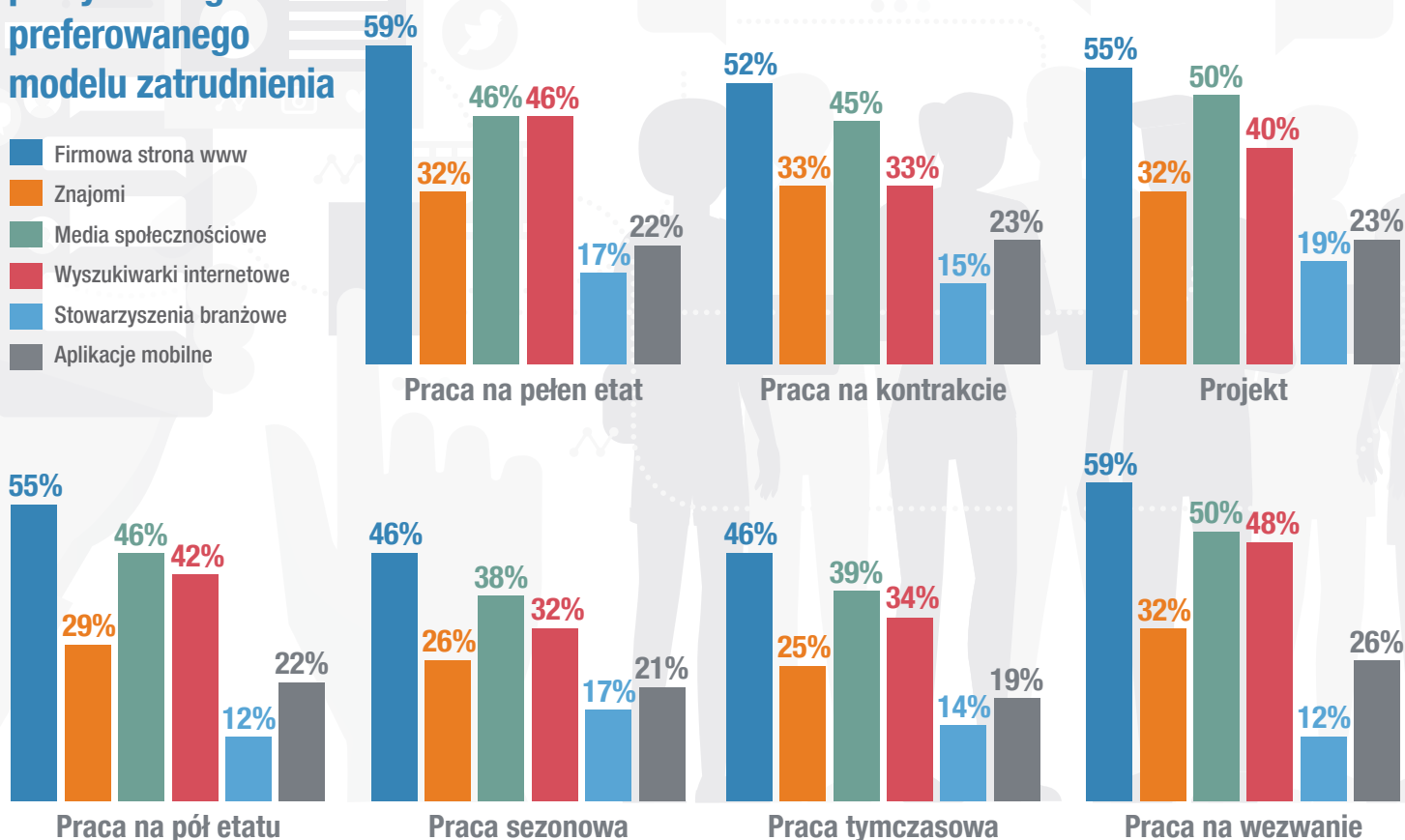


Potencjał mediów społecznościowych

Bez względu na formę zatrudnienia, kandydaci na świecie do poszukiwania pracy najczęściej wykorzystują stronę internetową firmy. Wielu z nich ofert pracy poszukuje w mediach społecznościowych oraz w wyszukiwarkach internetowych.

Sposoby szukania pracy według preferowanego modelu zatrudnienia

- Firmowa strona www
- Znajomi
- Media społecznościowe
- Wyszukiwarki internetowe
- Stowarzyszenia branżowe
- Aplikacje mobilne



Pięć praktycznych wskazówek

Eksperti HR na podstawie wyników badania preferencji kandydatów tworzą koncepcje, aby lepiej zarządzać zasobami ludzkimi, w tym przyciągać oraz zatrzymać największe talenty. Wnioski prowadzą do pięciu rekomendacji.

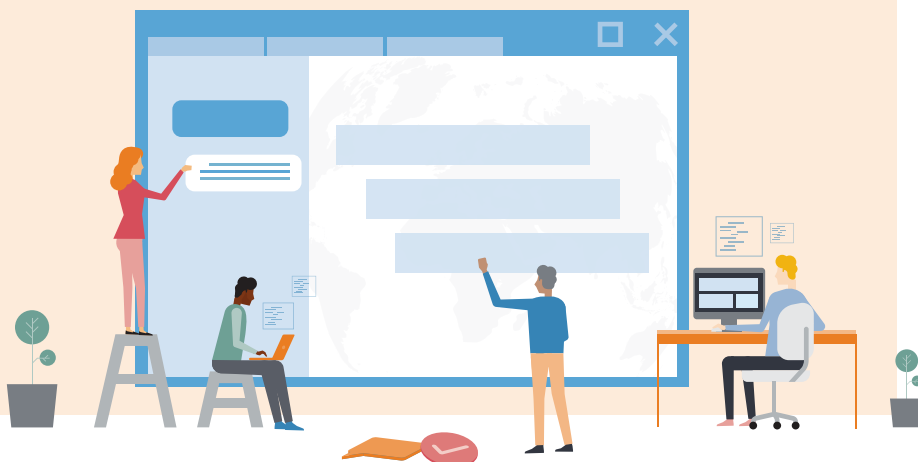


Zapewnij elastyczność w pracy na pełen etat

Na świecie odnotowuje się coraz większą chęć rezygnacji z zatrudnienia na pełen etat w zamian za elastyczny czas pracy, możliwość wyboru projektów oraz potrzebę osiągnięcia work-life balance. Zmienia się też sposób wykonywania pracy, która coraz częściej przypomina projekt. Pracodawcy chcący pozyskać pracowników na stanowiska pełnoetatowe mogą wdrożyć elementy elastyczności na wzór pracy w oparciu o kontrakt lub projekt, na przykład pracę w innym miejscu niż tym, wyznaczonym przez pracodawcę.

Rynek pracy i sposób, w jaki pracujemy nieustannie się zmieniają, również pod wpływem automatyzacji procesów, co stawia przed firmami nowe wyzwania. Na skutek rozwiązań technologicznych zakres pracy poszerza się i nabiera kompleksowego charakteru. Człowiek przede wszystkim projektuje kompletne rozwiązania, rozwiązuje problemy w ujęciu całościowym a nie jednostkowym. Takie zmiany już dziś mają miejsce w branży motoryzacyjnej czy FMCG. To człowiek współpracuje z maszynami i kończy to, czego one nie zdołają już zrobić. Powinien być też przygotowany na kilkukrotną zmianę zawodu, ponieważ jego praca będzie bardziej przypominała projekt niż powtarzalny zestaw zadań.

Piotr Zygmont, menedżer ds. RPO,
ManpowerGroup





Personalizuj przekaz

Przy tak dużych różnicach rynkowych w preferencjach zawodowych kandydatów kluczowe jest stworzenie przez pracodawców strategii personalnej pasującej do potrzeb przedstawicieli danego rynku.

Elastyczność form zatrudnienia nabiera coraz większego znaczenia dla osób aktywnych zawodowo. Pomimo tego, że w Polsce nadal wśród kandydatów prym wiodzie zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin, to można zauważyć ich większą otwartość na niestandardowe modele pracy, w tym pracę zdalną lub projektową. Trend ten wynika z wielu aspektów, a jednym z nich jest coraz większa rola work-life balance. Na przestrzeni lat znacząco zmieniła się też sytuacja na rynku pracy. Kiedyś pracodawcy wyznaczali standardy pracy, nie uwzględniając elastycznego podejścia do zatrudnienia. Dziś sytuacja jest odwrotna, w dobie rynku pracownika, gdzie to firmy prześcigają się między sobą, zabiegając o kandydatów, to właśnie ich preferencje często kreują te trendy. W ramach całej gamy benefitów elastyczność w zatrudnieniu nabiera coraz większego znaczenia przy wyborze oferty pracy. Pracodawcy mogą wyjść naprzeciw temu wyzwaniu, proponując na przykład elastyczne godziny pracy, pracę zdalną z zapewnieniem niezbędnych do tego narzędzi, rozliczanie za efekt wykonanego zadania czy możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin. Pracodawcy również, dopasowując się do potrzeb kandydatów, zwiększają wymiar płatnych dni urlopowych, wymiar urlopu macierzyńskiego czy związanego z nauką. Wyjściem naprzeciw potrzebie większej elastyczności jest, jeszcze mało spotykany w Polsce, ale coraz częściej w krajach Europy Zachodniej, tak zwany „sabbatical leave”, czyli dłuższy dodatkowy płatny urlop, czasem nawet kilkumiesięczny. Pracownik może dzięki temu zregenerować siły, a tym samym uniknąć wypalenia zawodowego czy też poświęcić czas sprawom prywatnym.

Justyna Józwiak, dyrektor HR, ManpowerGroup

Stawiaj na awanse i podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników

Wysoko w hierarchii priorytetów kandydatów rozważających alternatywne modele pracy, znajdują się także szanse awansu i podnoszenie kwalifikacji zawodowych.



Nawiązuj kontakty

Kandydaci preferujący prace projektowe lub na kontrakcie podczas szukania kolejnego miejsca pracy często polegają na swoich kontaktach. Specjaliści HR będą starali się wykorzystać formalne i nieformalne sieci kontaktów kandydatów, którzy preferują elastyczne zatrudnienie oraz stworzyć efektywniejszy proces rekrutacji dla osób zgłaszających firmie swoją dostępność.



Wiedzy specjalistycznej szukaj u ekspertów w swojej dziedzinie

Ekspersi ds. rekrutacji mogą pomóc pracodawcom przewidzieć potrzeby kandydatów, ponieważ posiadają informacje na temat ich dostępności. Wiedzą również, jak wygląda zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych z różnymi umiejętnościami, kiedy konkretne projekty techniczne mają się ku końcowi, tym samym, kiedy mogą przesunąć pracowników z jednej firmy do drugiej. Dzięki temu pracownicy w obszarze handlu detalicznego i na magazynach zatrudnieni na okres zwiększonej aktywności kupujących, mogą być przeniesieni do pracy w branży hotelarskiej w okresach przypadających na szczyt turystyczny.

Postęp technologii komunikacyjnych umożliwił pracownikom i organizacjom zwiększenie komfortu pracy poza biurem. Ponadto, dla wielu osób elastyczny model pracy jest atrakcyjny, ponieważ lepiej wpisuje się w wybrany przez nich styl życia. Przy obecnym niedoborze wykwalifikowanych pracowników, aby nadal móc się rozwijać, organizacje coraz częściej otwierają się na ten sposób myślenia kandydata. Jednocześnie dostrzegają korzyści, jakie niosą ze sobą elastyczne formy zatrudnienia jak choćby szybki dostęp do pracowników, także tych posiadających niszowe umiejętności. Z drugiej strony zarządzanie takimi pracownikami może wiązać się z określonymi wyzwaniami. Najczęściej wąskie gardło stanowią czasochłonne i rozdzielone między różne departamenty czynności administracyjne, utrudniając strategiczne planowanie zasobów, a także odpowiedni dobór i prowadzenie dostawców tak, aby stanowili wartość dodaną i zabezpieczali potrzeby firmy, przy jednoczesnym zrównoważeniu ich oczekiwań z potrzebą zarządzania kosztami pracy. Kluczowe jest uzyskanie pełnego obrazu, od budżetowania i wyboru dostawców usług rekrutacyjnych, przez zapewnienie odpowiedniego zabezpieczenia prawnego czy zgodności z obowiązującymi przepisami, po transparentne rozliczenia kosztów. W tym mogą pomóc organizacje oferujące usługi zarządzane, mające na celu przejęcie nie tylko odpowiedzialności administracyjnej za pełen proces, pozwalając tym samym organizacji skoncentrować się na strategicznym planowaniu, lecz także pomoc w analizie ryzyka oraz we wprowadzeniu ustandaryzowanych procesów i właściwej technologii VMS czyli vendor management system.

Izabela Górską-Hrycek, menedżer operacyjny, TAPFIN

Z punktu widzenia organizacji, przy dużej zmienności projektów i konieczności dostosowywania się do turbulentnego otoczenia biznesowego elastyczność wydaje się być kluczowa. Elastyczne formy zatrudnienia cieszą się popularnością, szczególnie wśród firm charakteryzujących się dużą sezonowością produkcji, podczas której występuje znaczne zapotrzebowanie na pracowników. Zatrudnienie w oparciu o umowę inną niż tradycyjna pozwala organizacjom redukować koszty, a dzięki współpracy z agencjami zatrudnienia, zapewnić sobie dostęp do wymaganej liczby pracowników o odpowiednich kompetencjach i fachowej wiedzy. Zaawansowaną formułą uelastycznienia zatrudnienia jest outsourcing procesów. Dzięki niemu firmy zyskują między innymi możliwość uwolnienia swoich zasobów poprzez przesunięcie ich do innych zadań, redukują koszty rekrutacji i w krótkim czasie uzupełniają lukę kadrową.

Szymon Rudnicki, dyrektor ds. rozwoju usług outsourcingu procesów, Manpower







**Więcej informacji na temat pozyskiwania najlepszych kandydatów
znajdziesz na stronie:
manpowergroupsolutions.com/candidatepreferences**



ManpowerGroup®



ManpowerGroup
Solutions



Experis®
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup

O ManpowerGroup w Polsce

ManpowerGroup™ od 2001 roku wspiera firmy i kandydatów w Polsce, gdzie organizacja posiada blisko 70 agencji i jest obecna w 44 miastach w całym kraju. ManpowerGroup oferuje unikalne usługi dla przedsiębiorstw i osób szukających pracy poprzez: Manpower®, Experis® oraz ManpowerGroup™ Solutions. Usługi ManpowerGroup w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów i funkcji, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement.

Informacje o respondentach

Wszyscy ankietowani są aktywnymi zawodowo osobami między 18. a 65. r.ż. Badaniem objęto 17 995 kandydatów na całym świecie. W podziale na rynki: Argentyna (n=747), Australia (n=756), Brazylia (n=753), Kanada (n=750), Ameryka Środkowa (Gwatemala, Panama i Kostaryka, n=742), Kolumbia (n=742), Czechy (n=747), Francja (n=751), Niemcy (n=749), Indie (n=751), Włochy (n=761), Japonia (n=751), Malezja (n=756), Meksyk (n=755), Norwegia (n=750), Paragwaj/Urugwaj (n=752), Peru (n=747), Polska (n=748), Portugalia (n=755), Singapur (n=752), Hiszpania (n=740), Szwecja (n=755), Wielka Brytania (n=740) i USA (n=745).

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

Najliczniejszą grupę ankietowanych stanowili doświadczeni pracownicy na stanowiskach niekierowniczych (28%), następnymi byli studenci studiów I i II stopnia (20%), osoby na stanowiskach kierowniczych (18%), rozpoczynający karierę zawodową (16%), dyrektorzy wykonawczy (6%) i kadra kierownicza wyższego szczebla (4%).

Dołącz do nas:



ManpowerGroup Polska



@ManpowerGroupPL

manpowergroup.pl

©2019 ManpowerGroup. Wszelkie prawa zastrzeżone.