

INFORMACJA PRASOWA

Warszawa, 12 lutego 2019 r.

**Czy Polacy pracują tylko dla pieniędzy?**

**Polacy znaleźli się na 7. miejscu pracujących najwięcej wśród 36 krajów OECD, objętych badaniem Better Life Index. Jednocześnie, znając swoją wartość na rynku pracownika, wiedzą, że za ich zaangażowanie i odpowiedzialność należy im się godziwe wynagrodzenie. Dlatego też ekonomiści i eksperci rynku pracy są zgodni – wynagrodzenia w Polsce rosną wprost proporcjonalnie do wzrostu oczekiwań pracowników. Czy jednak pieniądze to wszystko, co interesuje zatrudnionych? Okazuje się, że nie, zwłaszcza dla kadry zarządzającej.**

Jak podaje GUS, przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w 2018 r. wyniosło 4852,29 zł i jak ma to miejsce już od wielu lat, było wyższe, niż w roku poprzednim. Nic nie wskazuje na to, żeby sytuacja w 2019 r. miała się zmienić – rynek pracy jest wciąż rynkiem pracownika, który dyktuje pracodawcy warunki. Co jednak ciekawe – już nie tylko finansowe.

**Wynagrodzenie jest ważne, ale…**

Najnowszy raport „Monitor Rynku Pracy” Instytutu Badawczego Randstadt, opublikowany 15 stycznia 2019 r. wskazuje, że w końcówce 2018 r., najczęstszą przyczyną zmiany pracy u Polaków była **chęć rozwoju zawodowego – wskazało ją aż 63% osób, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy znalazło nowego pracodawcę. Dla porównania – motywację związaną z wynagrodzeniem wskazało jedynie 53% respondentów.[[1]](#footnote-1)** To wyjątkowo ciekawa dana, zwłaszcza w „społeczeństwie na dorobku”, jakim często określają się Polacy – znajduje ona jednak potwierdzenie również w innych badaniach. Przykładowo – z raportu portalu ogłoszeniowego Gumtree, z maja 2018 r. wynika, że aż 77% pracodawców uważa, że aktualnie, aby znaleźć dobrego pracownika, należy zaoferować o wiele więcej, niż tylko atrakcyjne wynagrodzenie.[[2]](#footnote-2)

Oczywiście, powyższe dane nie oznaczają, że nagle Polacy przestali zwracać uwagę na stan własnego konta i zasobność portfela. **Wynagrodzenie jest wciąż jednym z głównych motywatorów do podjęcia pracy, jednak jak czytamy w ww. raporcie Gumtree.pl, tak samo istotnym jak np. atmosfera w miejscu pracy. 83% ankietowanych pracowników wskazało oba czynniki, jako kluczowe podczas rekrutacji, bardzo podobne zdanie mieli pracodawcy i rekruterzy (96% wskazało wynagrodzenie, 93% atmosferę w miejscu pracy).** Niewiele mniejsze znaczenie miały inne czynniki pozapłacowe, takie jak postawa i charakter przełożonych (kluczowy dla 79% pracowników, co potwierdza 82% pracodawców), możliwość rozwoju (istotna dla 75% pracowników, wskazywana przez 89% pracodawców) i możliwość podnoszenia swoich kompetencji, np. przez udział w finansowanych przez firmę szkoleniach (pracownicy – 72%, pracodawcy – 84%).

Zbliżone wnioski wyciągnęli badacze międzynarodowego giganta rekrutacyjnego Michael Page. Zgodnie z przygotowanym przez nich „Job Confidence Index”, **najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy aktualnie w Polsce jest właśnie chęć rozwoju (76%), kolejnym – chęć lepszej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym (60%), a dopiero na trzecim miejscu – wyższe wynagrodzenie (52%).[[3]](#footnote-3)**

*Nie jest tajemnicą, że w 2019 r. znalezienie, ale przede wszystkim – utrzymanie w organizacji dobrego pracownika jest w Polsce bardzo trudne. Wiedzą o tym właściwie wszyscy pracodawcy, analitycy i HR-owcy. W czasach, gdy odpowiednie wynagrodzenie nie wystarcza, a benefity w stylu opieki medycznej czy karty MultiSport są właściwie absolutnym standardem, pracodawcy muszą podjąć zdecydowanie większy wysiłek w obszarze zachęcania pracowników do swojej oferty. Wysiłek, który zapewni im poczucie sensu wykonywanej pracy i w taki sposób dostosuje kulturę organizacyjną, że sprosta ona oczekiwaniom, które rosną nie tylko wraz z poprawą sytuacji ekonomicznej, ale też poziomem stanowiska, czy doświadczenia zatrudnionych. Proste „zwiększenie budżetu” na dane stanowisko już nie wystarczy. Pracodawcy są teraz zmuszeni do działań na poziomie strategicznym, opracowując odpowiednią filozofię funkcjonowania swoich organizacji, która pozwoli na sprostanie wyzwaniom współczesnego rynku pracy* – **komentuje Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner Grupy Nowe Motywacje.**

**Satysfakcja to podstawa, zwłaszcza dla menedżerów**

Wpływające na satysfakcję z pracy, pozapłacowe aspekty zatrudnienia mają kluczowe znaczenie przede wszystkim dla przedstawicieli kadry zarządzającej. Wiedza ta najwyraźniej nie jest obca pracodawcom, którzy robią wszystko, aby utrzymać doświadczonych i wykwalifikowanych menedżerów, oferując im kolejne pakiety benefitów, nowe wyzwania i dbają o poczucie sensu wykonywanej pracy. Najwyraźniej, potrzeba dbałości o zadowolenie pracowników wyższego szczebla jest na tyle duża na obecnym rynku pracy, że siły i fundusze wkładane w utrzymanie retencji w tym segmencie zatrudnionych przynoszą efekty. Wspomniany już raport Randstadt dowodzi, że **77% pracowników polskich firm jest zadowolona z pracy. Co ciekawe – najwyższe wskaźniki satysfakcji można zaobserwować u kadry zarządzającej (top managementu) – deklaruje ją aż 93% menedżerów. Dla porównania, wśród szeregowych pracowników fizycznych jest to tylko 55%.**[[4]](#footnote-4)

Trudno się dziwić, że top management w coraz mniejszym stopniu zawraca uwagę na zarobki. Ciężko powiedzieć, że menedżerowie są w Polsce źle opłacani. **Raporty płacowe i dane szacunkowe firmy rekrutacyjnej Antal wskazują, że średnie zarobki dyrektorów czy menedżerów w ciągu ostatnich pięciu lat wzrosły aż o 8 tys. zł – z 15 do 23 tys. zł. To wyjaśnia, dlaczego na liście powodów zmiany pracy w tej grupie pracowników, na pierwszym miejscu znajdują się atrakcyjne możliwości rozwoju kariery (45% respondentów), dopiero później, wynagrodzenie (40%) –** jak dowodzi 8. edycja badania Antal **„**Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy” z sierpnia 2018 r. Czynnikami negatywnie wpływającymi na poziom satysfakcji menedżerów jest złe zarządzanie i zła atmosfera w firmie, co tylko potwierdza jak istotna jest dbałość o odpowiednią kulturę organizacji w czasach rosnącej dobrowolnej rotacji pracowników.[[5]](#footnote-5)

*Kadra menedżerska to wyjątkowa grupa pracowników. Z jednej strony, szalenie wymagająca, z drugiej jednak, kluczowa dla prawidłowego funkcjonowania i rozwoju organizacji. Dbałość o jej satysfakcję z pracy poprzez oferowanie odpowiednio ambitnych wyzwań, przy jednoczesnym tworzeniu warunków do ich podjęcia to zadanie tak samo ważne, jak trudne. Na szczęście, działając w branży szkoleniowej, wiemy, że pracodawcy w większości „odrobili lekcje” – podnoszenie poziomu kompetencji kadr kierowniczych jest właściwie standardem w każdej szanującej się organizacji. Pracodawcy zdają sobie sprawę, że odpowiednio przygotowana i zmotywowana kadra kierownicza, to tak samo przygotowany i zmotywowany zespół pracowników niższego szczebla* **– dodaje Grzegorz Święch.**

**Wyzwania zawodowe zamiast podwyżki**

Utrzymanie dobrego pracownika z doświadczeniem jest dla pracodawcy wyzwaniem, któremu coraz rzadziej pozwala podołać sama podwyżka. Nie oznacza to jednak, że jest wyzwaniem, z którym rodzimi pracodawcy sobie nie radzą. Poziom retencji wśród przedstawicieli kadry zarządzającej jest bardzo niski – **w badaniu Randstadt, respondenci reprezentujący kierownictwo niższego szczebla, w większości nie zmieniali pracy w ostatnim czasie (83%), menedżerowie wyższego szczebla (top management), prawie w ogóle – 93% z nich zachowało dotychczasowe zatrudnienie w ciągu ostatnich 6 miesięcy. Sytuacja wygląda jednak zupełnie inaczej na niższych poziomach kariery – wśród szeregowych pracowników biurowych, aż 24% zmieniło ostatnio pracę, podobnie kwestia ta wyglądała u pracowników fizycznych (30%).** Powyższe wyniki badań można tłumaczyć tym, że to właśnie kierownicy i dyrektorzy, poza inicjalnie wysokim wynagrodzeniem, otrzymują od pracodawców najwięcej dodatkowych benefitów – nie tylko w postaci samochodów służbowych, ale właśnie wyzwań zawodowych, szkoleń, a także udogodnień w postaci możliwości pracy w elastycznych godzinach lub zdalnej. **Tłumaczenia zyskują sens, zwłaszcza, biorąc pod uwagę fakt, że top management stosunkowo rzadko (w porównaniu do innych grup) otrzymuje podwyżki – 37% menedżerów wyższego szczebla otrzymało podwyżkę wynagrodzenia w ciągu ostatniego roku. Dla porównania, wskaźnik ten wyniósł 44% dla kierowników średniego szczebla i 45% dla pracowników fizycznych – jak udowadnia Randstadt.**

**Praca nabiera sensu**

Nie ulega wątpliwości, że polski rynek pracy w 2019 r. w niczym nie przypomina tego, jakim był jeszcze kilka lat temu. To, czego poszukują współcześni pracownicy, właściwie niezależnie od sprawowanej funkcji to: poczucia sensu, rozwoju i spełnienia. Wśród pracodawców, wywołuje to konieczność transformacji sposobu myślenia, skupienie się na opracowaniu strategii długoterminowych, stawiających człowieka (pracownika) na pierwszym miejscu. Co ciekawe, podobne zjawiska nie są jedynie specyfiką rynku pracy, to cecha zmiany na rynku w ogóle, w szeroko rozumianym biznesie. Zmiany pokoleniowe oraz rozwój technologii czy globalizacja odmieniły dotychczasowy porządek, odwróciły priorytety i oblicze rynku. Tak jak w handlu, to nie marka, a konsument jest teraz w centrum uwagi, tak na rynku pracy, to nie pracodawca, a pracownik dyktuje warunki. Pracownik, który coraz częściej skupia się na „wartości dodanej” płynącej z wykonywanej przez siebie pracy. Bo przecież, jak mówi przysłowie: „Pieniądze to nie wszystko”…

\*\*\*

Nowe Motywacje to firma szkoleniowa z ponad 20 letnim doświadczeniem w projektowaniu i dostarczaniu rozwiązań rozwojowych w formie szkoleń, doradztwa trenerskiego oraz konsultingu. Firma od początku swojego istnienia w sposób pragmatyczny rozwiązuje problemy w organizacjach, za którymi stoją ludzie i procesy. Każdy projekt realizowany dla klienta musi mieć sens i nieść ze sobą realną zmianę. Nowe Motywacje są częścią grupy Schouten Global, globalnego lidera szkoleniowego, który od 1997 roku jest udziałowcem i partnerem strategicznym firmy. Więcej na [www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl)

Kontakt dla mediów:

Diana Stachera

JJ Communications

e-mail: diana.stachera@jjcommunications.pl

tel. +48 573 286 427

Katarzyna Matolicz

JJ Communications

e-mail: Katarzyna.matolicz@jjcommunications.pl

tel. +48 739 002 611

1. „Monitor Rynku Pracy” 34. Edycja badania, Instytut Badawczy Randstadt (styczeń 2019) [↑](#footnote-ref-1)
2. „Praca w życiu, życie w pracy”, Gumtree.pl (maj 2018) [↑](#footnote-ref-2)
3. „Job Confidence Index” Michael Page (III kwartał 2018) [↑](#footnote-ref-3)
4. „Monitor Rynku Pracy” 34. Edycja badania, Instytut Badawczy Randstadt (styczeń 2019) [↑](#footnote-ref-4)
5. „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy, 8. edycja” Antal (sierpień 2018) [↑](#footnote-ref-5)