

RAPORT ANTAL

Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy

Edycja 13 | Październik 2023

RAPORT ANTA L

Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy

Październik 2023

“Wzrosty płac, które zaobserwowaliśmy, korespondowały głównie z wpływem inflacji oraz ogólnymi trendami rynkowymi, co przekłada się na niewielkie zmiany w realnej wartości wynagrodzeń.”

ARTUR SKIBA

ANTAL

Słowo wstępu

Szanowni Państwo,

Z przyjemnością przedstawiam Państwu raport dotyczący aktywności specjalistów i menedżerów na dynamicznym tle współczesnego rynku pracy. W kontekście nieustannych zmian gospodarczych oraz ewolucji potrzeb zawodowych analiza bieżącego roku kieruje naszą uwagę na kluczowe trendy i zjawiska, które wywarły wpływ na profesjonalne trajektorie badanych.

W 2023 roku ponad połowa badanych podkreśla, że nie dostrzegła istotnej poprawy w swojej sytuacji na rynku pracy. To zjawisko staje się szczególnie widoczne w kontekście wynagrodzeń. Warto zaznaczyć, że pracownicy otrzymali niższe podwyżki w porównaniu do lat ubiegłych, a jedynie 8% z nich miało szansę na podwyżkę przekraczającą 20%. Około 50% ankietowanych wcale nie otrzymało podwyżki lub otrzymało ją na poziomie do 5%. Wzrosty płac, które zaobserwowaliśmy, korespondowały głównie z wpływem inflacji oraz ogólnymi trendami rynkowymi, co przekłada się na niewielkie zmiany w realnej wartości wynagrodzeń.

Paradoksalnie w obliczu tych wyzwań widoczna jest spadająca liczba osób aktywnie poszukujących pracy. Niemniej jednak aż połowa specjalistów i menedżerów pozostaje otwarta na nowe propozycje zawodowe. W ciągu roku zauważalny był także pewien ruch na szczeblu awansów – około 1/5 badanych zdołało się wspiąć na wyższe stanowisko, co stanowi obiecujący sygnał w kontekście kariery zawodowej.

Warto również podkreślić, że choć wyzwania są namacalne, rynek pracy wykazuje pewne oznaki stabilizacji. Stopa bezrobocia osiągnęła rekordowo niski poziom, wynosząc obecnie 5%, co jest niezmiernie pozytywnym wskaźnikiem dla kondycji rynku.

Raport rzuca światło na obecne tendencje i zawirowania na rynku pracy dla specjalistów i menedżerów w roku 2023. Przedstawione dane i analizy stanowią cenną wskazówkę zarówno dla pracodawców, jak i dla wszystkich zainteresowanych rynkiem pracy.

Życzę ciekawej lektury,

Artur Skiba

PREZES ANTAL

Spis treści

<u>Wstęp</u>	Kluczowe wnioski	8
<u>Część 1</u>	Specjaliści i menedżerowie na rynku pracy	13
	1.01. Liczba ofert pracy dla specjalistów i menedżerów	14
	1.02. Ocena sytuacji zawodowej	16
	1.03. Otrzymane podwyżki	17
<u>Część 2</u>	Otwartość specjalistów i menedżerów na zmianę pracy	23
	2.01. Nastawienie do zmiany pracy	24
<u>Część 3</u>	Motywacje do zmiany pracy	29
	3.01. Motywacje do zmiany pracy	30
	3.02. Oferta pracy, która skusi pracownika	32
	3.03. Wysokość oczekiwanej podwyżki w przypadku zmiany pracy	35
<u>Część 4</u>	Mobilność specjalistów i menadżerów	39
	4.01. Mobilność społeczna	40
	4.02. Atrakcyjność relokacyjna polskich miast	42
	Metodologia	50
	O Antal	54
	Cele zrównoważonego rozwoju	56

Kluczowe wnioski (I)

1.

Specjaliści IT na czele

Na współczesnym rynku pracy dostrzega się tendencję, że specjaliści z branży IT przejęli prym w zakresie liczby ofert pracy. Warto zaznaczyć, że nie jest to zjawisko tak samo wyraźne i ze znaczącą dynamiką wzrostu, jak w okresie pandemicznym, ale wydaje się, że sytuacja na rynku pracy osób z tego sektora nadal jest raczej stabilna.

Dane przedstawiają jasny obraz: osoby specjalizujące się w technologiach informacyjnych otrzymują średnio **14 zaproszeń do procesów rekrutacyjnych** każdego roku, znacznie przewyższając swoich odpowiedników w innych dziedzinach, którzy mogą liczyć na średnio 4 takie propozycje rocznie.

Firmy z różnych sektorów zdają sobie sprawę z nieodzownej roli technologii w prowadzeniu oraz optymalizowaniu swojej działalności, co przekłada się na stałe zapotrzebowanie na ekspertów IT zdolnych do napędzania innowacji i zabezpieczania cyfrowych aktywów.

Analizując aktywność na rynku pracy wśród specjalistów z różnych branż, obserwuje się pewne różnice w zachowaniach rekrutacyjnych między płciami.

Choć dominującą tendencją wśród wszystkich specjalistów jest uczestniczenie w procesach rekrutacyjnych raz na kilka lat, dane wskazują na zwiększoną aktywność rekrutacyjną wśród mężczyzn. Konkretnie 27% mężczyzn angażuje się w takie procesy raz na kilka miesięcy, co sugeruje ich większą skłonność do eksplorowania nowych możliwości zawodowych w krótszych okresach.

Może to wynikać z różnych czynników, takich jak motywacje zawodowe, oczekiwania co do kariery czy percepcja rynku pracy, ale podkreśla też różnorodność podejścia do rekrutacji w zależności od płci.

2.

Mężczyźni bardziej rekrutacyjnie aktywni

Analiza danych z 2023 roku wskazuje na spadek optymistycznych opinii dotyczących poprawy pozycji zawodowej w porównaniu do lat poprzednich.

Jedynie 13% badanych w 2023 roku stwierdziło, że odczuło znaczącą poprawę w swojej sytuacji zawodowej, co stanowi spadek o 15 punktów procentowych w porównaniu z danymi z 2021 roku.

Ta tendencja może świadczyć o różnych czynnikach wpływających na rynek pracy, takich jak dynamika gospodarcza, zmieniające się warunki zatrudnienia czy ogólna niepewność sektora biznesowego, i podkreśla potrzebę głębszej analizy oraz adaptacji strategii zarządzania zasobami ludzkimi przez przedsiębiorstwa.

4.

Elastyczność przede wszystkim

Specjaliści i menedżerowie wskazują, że dla zwiększenia czasu spędzanego w biurze najistotniejszym czynnikiem jest elastyczność czasu pracy, umożliwiająca przyjazd np. na pół dnia lub na wybrane spotkania (50%).

Chociaż takie udogodnienia jak zapewnienie posiłków przez pracodawcę (36%) czy wyposażenie biura w miejsca cichej pracy (28%) również mają znaczenie, to wyraźnie widać, że nowoczesny pracownik ceni sobie przede wszystkim swobodę w zarządzaniu własnym czasem.

Jednocześnie wartość tworzenia odpowiedniej atmosfery w miejscu pracy oraz dogodnej lokalizacji biura nie jest pomijalna.

W erze postpandemicznej jasno widać, że dla wielu to kombinacja komfortu, wygody i elastyczności determinuje wybór miejsca pracy.

3.

Czasy optymizmu minęły?

Kluczowe wnioski (II)

5.

Podwyżki nieco skromniejsze, ale wciąż na plusie

Mimo że tylko niewielki odsetek, czyli 8% beneficjentów, mógł pochwalić się podwyżkami przekraczającymi 20% swojego dotychczasowego wynagrodzenia, istotne jest, że aż 36% pracowników doświadczyło wzrostu w przedziale 6-20%.

Te dane, chociaż świadczą o pewnym spadku (o 8 punktów procentowych) w skali podwyżek w porównaniu z latami wcześniejszymi, pokazują, że rynek pracy w dalszym ciągu oferuje konkurencyjne i atrakcyjne pakiety wynagrodzeń.

Wydaje się, że kandydaci stają się bardziej realistyczni w kwestii swoich oczekiwań finansowych. Jednak warto zwrócić uwagę, że eksperci z obszarów IT i HR wciąż oczekują nieco wyższych podwyżek (około 26%).

W obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy specjaliści zdają się być bardziej elastyczni i dostosowywać się do aktualnych trendów.

Wynagrodzenie wciąż jest kluczowym czynnikiem, który wzrósł z 73% w 2021 roku do 78% w 2023. Jednak to, co przyciąga uwagę, to rosnące znaczenie umowy o pracę.

Po spadku do 50% w 2022 roku w 2023 wraca do listy priorytetów z wynikiem 57%. Świadczy to o tym, że stabilność zatrudnienia wraca na czoło listy oczekiwań.

W tym samym czasie spada znaczenie pracy zdalnej oraz marki pracodawcy, co może sugerować, że dla pracowników bardziej liczy się pewność i stabilność niż wcześniej wysoko pozycjonowane atrybuty na rynku pracy.

6.

Stabilność i wyższe wynagrodzenie kluczem w 2023 roku

W porównaniu do roku 2022 odsetek tych, którzy aktywnie poszukują pracy, spadł aż o 17 punktów procentowych.

Co ważne, ponad połowa badanych specjalistów nie szuka pracy aktywnie, ale jest gotowa na nowe możliwości zawodowe.

Tylko niewielka część (16%) pozostaje całkowicie niezainteresowana nowymi ofertami. Szczególnie wyróżniają się tutaj ci, którzy zmienili pracę w ciągu ostatniego roku – wśród nich aż 51% zauważyło pozytywny skok w swojej karierze.

Jednak nie można ignorować faktu, że niemal jedna czwarta respondentów nie dostrzegła żadnych zmian w swoim zawodowym położeniu.

8.

Stabilni liderzy z Trójmiastem na czele

Najbardziej wyraźną zmianą w ostatnim czasie jest wzrost atrakcyjności Trójmiasta.

Składające się z Gdańska, Gdyni i Sopotu Trójmiasto zyskuje coraz większą popularność wśród specjalistów i menedżerów. Bogata oferta kulturalna, bliskość morza i rozwijający się rynek pracy sprawiają, że wiele osób rozważa relokację do tej części Polski.

Co ważne, w 2023 roku Trójmiasto wyprzedziło nawet Warszawę pod względem atrakcyjności.

Mimo tych zmian pewne miasta w Polsce utrzymują swoją dominującą pozycję. Warszawa, jako stolica kraju, wciąż przyciąga ogromną liczbę specjalistów, oferując im największe spektrum możliwości zawodowych.

Wrocław, z jego międzynarodowym charakterem i rozwijającym się rynkiem IT, oraz Kraków, znany z kultury i nauki, również pozostają na czołowych miejscach listy najbardziej pożądanym miast w Polsce.

7.

Mniej aktywności, ale większa otwartość

CZĘŚĆ 1

Specjaliści i menedżerowie na rynku pracy

1.01.

Liczba ofert pracy dla specjalistów i menedżerów

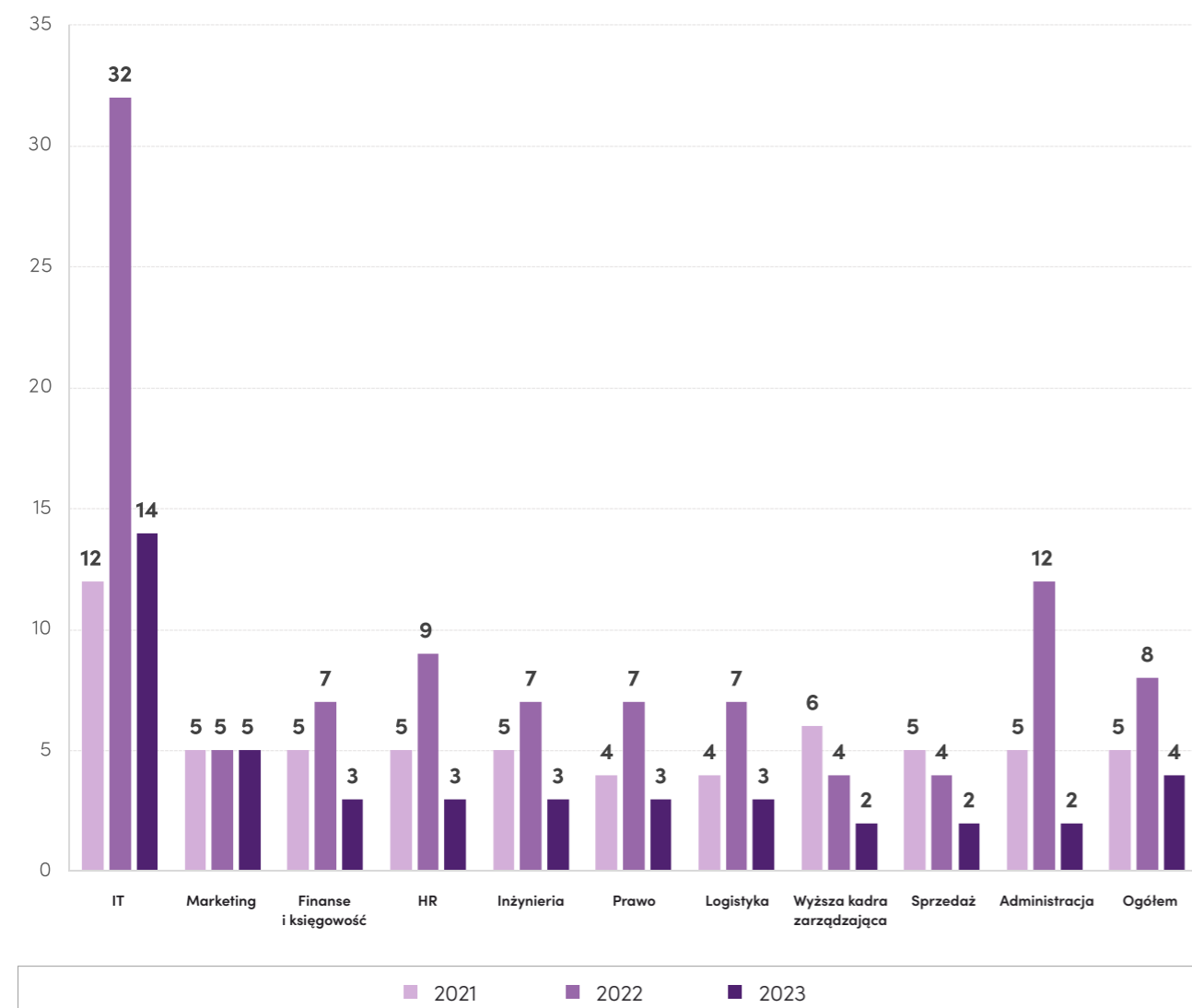
Przeciętni specjaliści oraz menedżerowie otrzymują rocznie średnio 4 zaproszenia do udziału w procesach rekrutacyjnych. Szczególnie dużą liczbę dostają specjaliści z dziedziny IT, średnio nawet 14 propozycji rocznie. Na kolejnym miejscu znajdują się eksperci z obszaru marketingu, dla których przeciętna liczba zaproszeń do udziału w procesach rekrutacyjnych wynosi 5.

Natomiast specjaliści z dziedzin finansów i księgowości, HR, inżynierii, prawa oraz logistyki otrzymują średnio 3 zaproszenia rocznie.

W porównaniu do tego najmniejszą liczbę zaproszeń dostają osoby z wyższym szczeblem zarządzania, specjaliści ds. sprzedaży oraz administracji, dla których średnia roczna liczba zaproszeń wynosi zaledwie 2.

WYKRES 1.1.

Ile w ciągu ostatniego roku otrzymałeś/aś zaproszeń do udziału w procesie rekrutacyjnym?

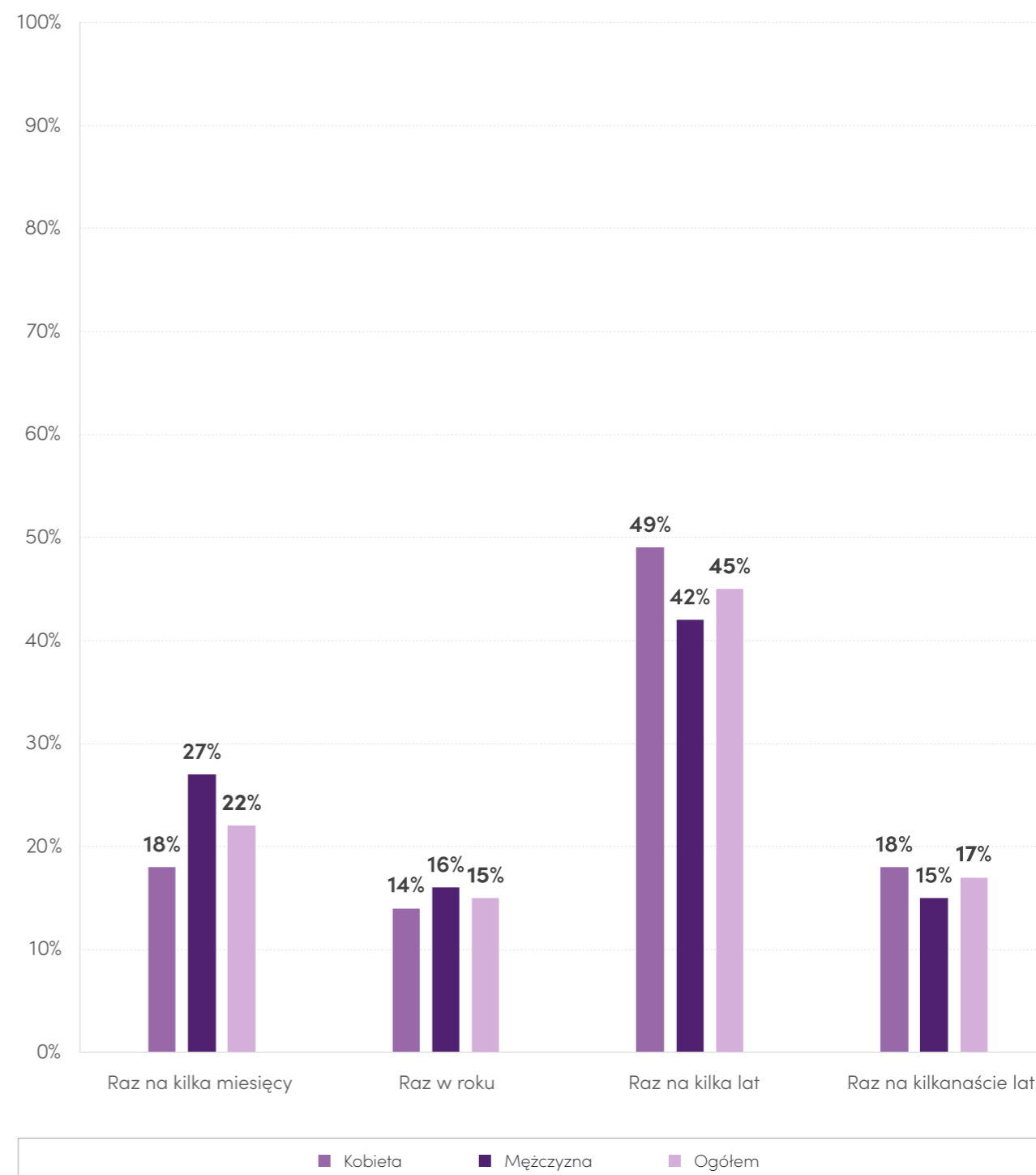


Chociaż specjaliści otrzymują średnio cztery zaproszenia rocznie do uczestnictwa w procesach rekrutacyjnych, to najczęściej (45% specjalistów i menedżerów) decydują się na wzięcie udziału w takich procesach raz na kilka lat.

Jeśli chodzi o częsty udział w rekrutacjach, to odnotowuje się pewne różnice między płciami: mężczyźni (27%) nieco częściej decydują się uczestniczyć w procesach raz na kilka miesięcy w porównaniu do kobiet (18%).

WYKRES 1.2.

Jak często bierzesz udział w procesach rekrutacyjnych?



1.02.

Ocena sytuacji zawodowej

W porównaniu z poprzednimi edycjami raportów widoczny jest spadek w opiniach o poprawie sytuacji zawodowej specjalistów i menedżerów – 7 punktów procentowych mniej pozytywnych głosów niż w 2022 oraz 15 punktów procentowych mniej niż w edycji 2021.

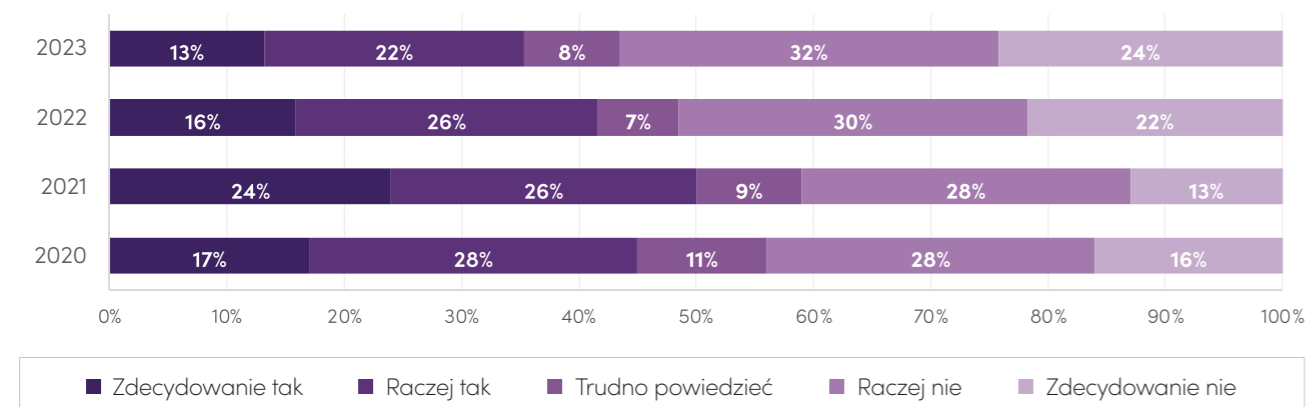
35%

 badanych

odezło poprawę swojej sytuacji zawodowej na rynku pracy w ciągu ostatniego roku (o 15 punktów procentowych mniej niż w edycji 2021).

WYKRES 1.3.

Czy w ciągu ostatniego roku odczułeś/aś poprawę swojej sytuacji zawodowej na rynku pracy?

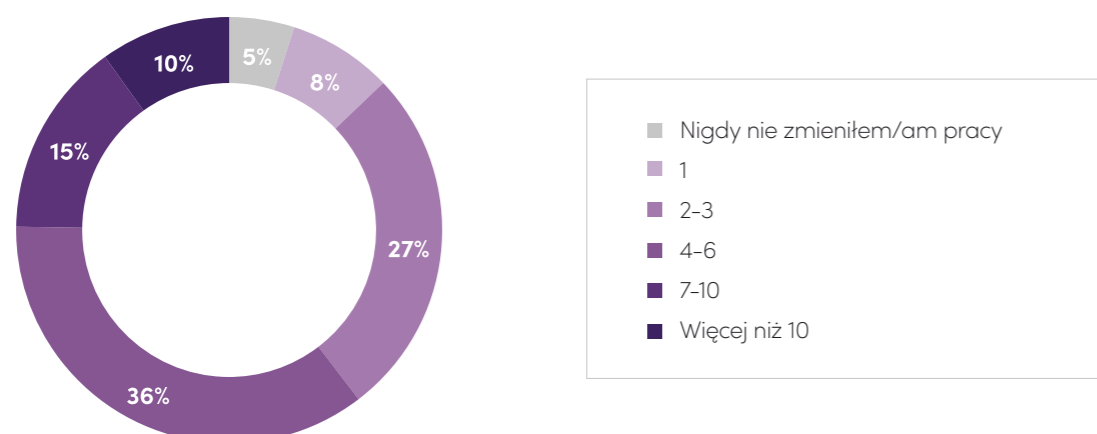


Okolo 8% badanych dokonało jednej zmiany pracy, podczas gdy grupa obejmująca osoby, które miały do czynienia z dwoma lub trzema miejscami pracy, stanowi 27%. Największy odsetek to osoby, które zmieniły pracę cztery do sześciu razy.

15% specjalistów i menedżerów zdecydowało się na zmianę pracy między 7 a 10 razy, a 10% zrobiło to 10 lub więcej razy. Niewielki odsetek stanowi grupa, która nigdy nie zmieniła miejsca zatrudnienia, obejmuje ona 5% wszystkich badanych.

WYKRES 1.4.

Ile razy w życiu zmieniłeś/aś pracę?



1.03.

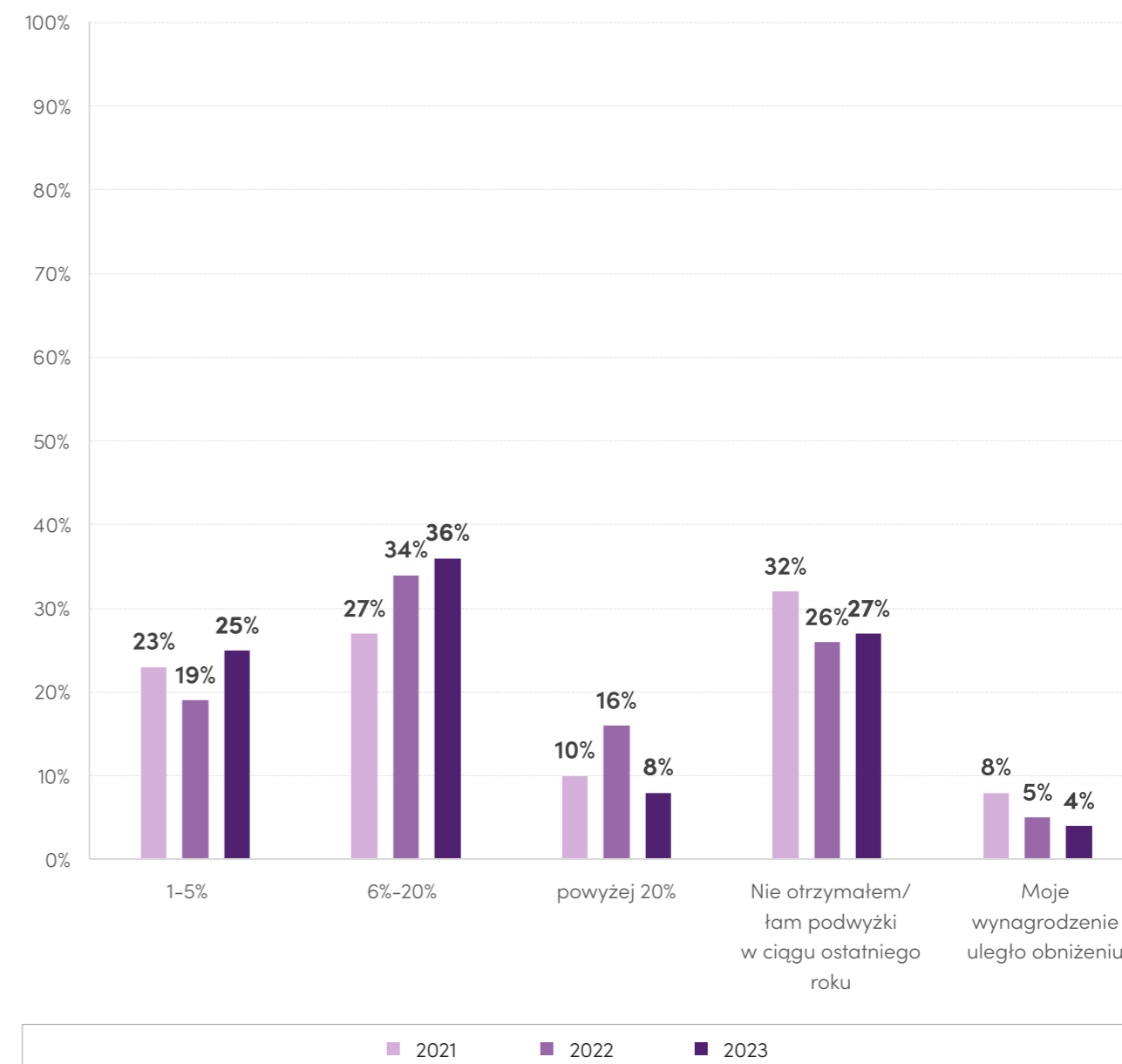
Otrzymane podwyżki

W bieżącym roku specjaliści oraz menedżerowie otrzymali nieco niższe podwyżki w porównaniu do poprzedniej edycji. Tylko 8% ankieterów cieszyło się z podwyżek przekraczających 20%, co stanowi spadek o 8 punktów procentowych w porównaniu z poprzednim rokiem.

Więcej specjalistów i menedżerów otrzymało podwyżki wynoszące od 1 do 5% swojego wynagrodzenia; w tym roku dostało je 25% badanych, co jest wzrostem o 6 punktów procentowych w porównaniu z poprzednią edycją. Warto zwrócić uwagę, że odsetek ankieterów, których wynagrodzenie pozostało bez zmian, praktycznie nie zmienił się, z niewielkim wzrostem o 1 punkt procentowy.

WYKRES 1.5.

Czy i jaką otrzymałeś/otrzymałaś podwyżkę w ciągu ostatniego roku?



“Pracownicy odczuwają mniejszy poziom wzrostów, więc ich zadowolenie i odczucia spadają w porównaniu do lat ubiegłych. Zdecydowanie częściej poprawę sytuacji odczuwają osoby, które pracę zmieniały, niż te, które pracują u tego samego pracodawcy.”

SEBASTIAN SALA

Komentarz eksperta

Sebastian Sala

Business Unit Director, SSC/BPO Antal

Czas pomiędzy zakończeniem twardego lockdownu wywołanego przez COVID-19 do IV kwartału 2022 roku to w mojej ocenie najbardziej dynamiczny okres wzrostu wynagrodzeń w branży SSC/BPO od dekady. Dynamika wzrostu wynagrodzeń była zatrważająca, obserwowaliśmy absolutny rynek pracownika związany z bardzo dużym popytem.

Pracownicy branży SSC/BPO otrzymywali kilka ofert pracy miesięcznie, a potencjalni pracodawcy przebijali kwotę wynagrodzenia oraz oferowane benefity.

Rynek był rozchwiany, obserwowaliśmy pilne potrzeby pracodawców oraz rosnące oczekiwania pracowników. Dość mocno ze strony kandydatów wybrzmiewało też poszukiwanie pracy w 100% zdalnej.

Oddziaływanie tych sił rynkowych powodowało, że pracodawcy, którzy w niewłaściwy sposób poprowadzili procesy rekrutacyjne i zbadali motywację pracowników do zmiany pracy, dziś najczęściej mają trudności, ponieważ brakuje im zaangażowania czy lojalności, które budowane były niekiedy poprzez wynagrodzenia.

Dziś rynek wyhamowuje, wynagrodzenia nadal rosną, ale poziomy wzrostu są rynkowe.

Wynika to ze spadku popytu, liczby ofert pracy i pilnych potrzeb pracodawców, ale również ze zdecydowanie mniejszej liczby projektów wolumenowych, tj. nowych inwestycji, tranzycji nowych procesów na dużą skalę.

Powoduje to, że przechodzimy do rynku, na którym pracodawca i pracownik stają się partnerami i szukają rozwiązania satysfakcjonującego dla obydwu stron.

Coraz częściej słyszymy o tym, że pracodawcy jako minimalny czas pracy z biura wyznaczają 2 do 3 dni w tygodniu i mimo że latem zeszłego roku byłoby nam trudno rekrutować przy takich założeniach, dziś jest to możliwe.

Korekta rynku oraz mniejsza liczba inwestycji powodują, że wynagrodzenia wyhamowują.

Pracodawcy wiedzą jednak, że otoczenie ekonomiczne, szczególnie inflacja, powoduje, iż wzrost wynagrodzeń jest konieczny, i stosują różne mechanizmy związane z ich podnoszeniem.

Dzisiaj możemy założyć, że obydwie strony transakcji mogą być z tych wzrostów usatysfakcjonowane, przy czym szala przechyliła się na stronę pracodawcy.

Pracownicy odczuwają mniejszy poziom wzrostów, więc ich zadowolenie i odczucia spadają w porównaniu do lat ubiegłych. Zdecydowanie częściej poprawę sytuacji odczuwają osoby, które pracę zmieniły, niż te, które pracują u tego samego pracodawcy.

Specjaliści i menedżerowie średniego szczebla to młodzi ludzie, którzy mając stosunkowo niewielkie doświadczenie, poszukują wymarzonego miejsca pracy i pracodawcy. Zmiany są więc dość częste i zgodnie z naszym badaniem przynoszą wymierną korzyść finansową, bo:

Dzisiaj osoby, które w trakcie ostatniego roku dokonały zmiany, zdecydowanie bardziej odczuwają poprawę sytuacji zawodowej (51% badanych) niż te, które ostatnie 3 lata spędziły w tej samej organizacji (29%).

W roku 2021 40% ankietowanych wskazywało, że nie otrzymało podwyżki lub ich wynagrodzenie uległo obniżeniu (8% ankietowanych). Dzisiaj deklaruje to 31% ankietowanych, a tylko 4% to osoby, których wynagrodzenia zmalały.

Świetną wiadomością jest to, że aż 69% ankietowanych deklaruje, iż otrzymało podwyżki w trakcie ostatniego roku, jednak widać, że poziom wzrostu wyhamowuje.

W zeszłym roku 16% z nas deklarowało wzrost wynagrodzenia o ponad 20%, a dzisiaj jest to co 12. ankietowana osoba (8%).

Rośnie za to liczba osób, które deklarują wzrost wynagrodzenia na poziomie 1-5%, i dzisiaj ten odsetek wynosi 25% (wzrost o 6 p.p. rok do roku), co obrazuje, jak rynek pracy zmienia się na naszych oczach.

Pracownik przychodzi do firmy, a odchodzi od szefa

JAK JEST W TWOJEJ FIRMIE?



 antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Przywódczość to wyzwanie numer 1 działów HR, w Polsce i na świecie. Zbadaj i rozwij kompetencje menedżerów w Twojej organizacji, zbuduj efektywny zespół, który wspólnie osiąga zamierzone cele. **Skontaktuj się z nami, by otrzymać pełną ofertę usług Antal HR Consulting.**

CZĘŚĆ 2

Otwartość specjalistów i menedżerów na zmianę pracy

2.01.

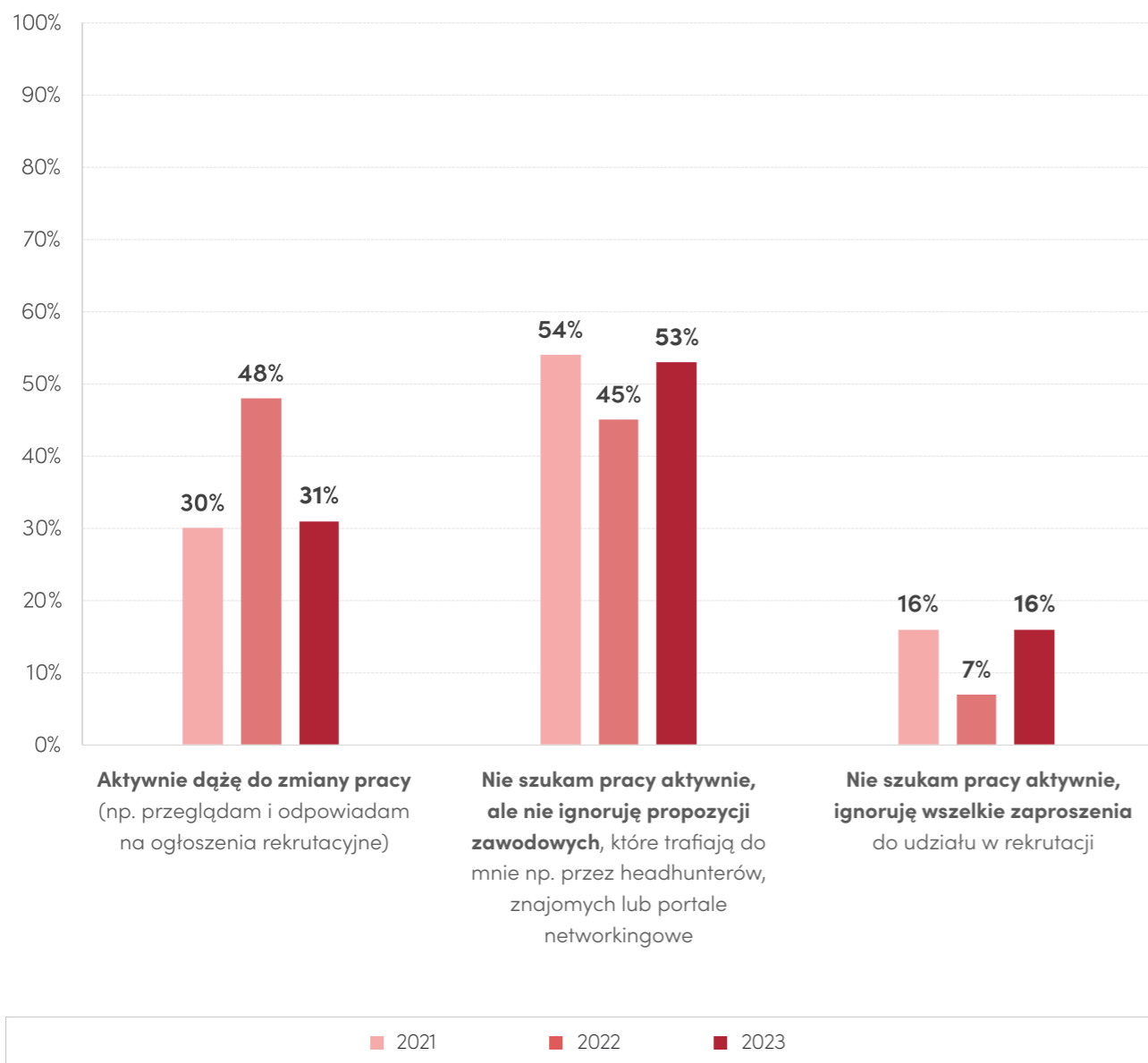
Nastawienie do zmiany pracy

W stosunku do 2022 roku znacząco zmalał odsetek aktywnie szukających pracy (-17% p.p.) i aktualnie pracy poszukuje 31% badanych.

Ponad połowa specjalistów i menedżerów nie szuka pracy aktywnie, jednak pozostaje otwarta na propozycje zawodowe. Jedynie 16% procent nie szuka pracy w ogóle i nie bierze udziału w rekrutacjach.

WYKRES 2.1.

Jakie jest Twoje obecne nastawienie do zmiany pracy?



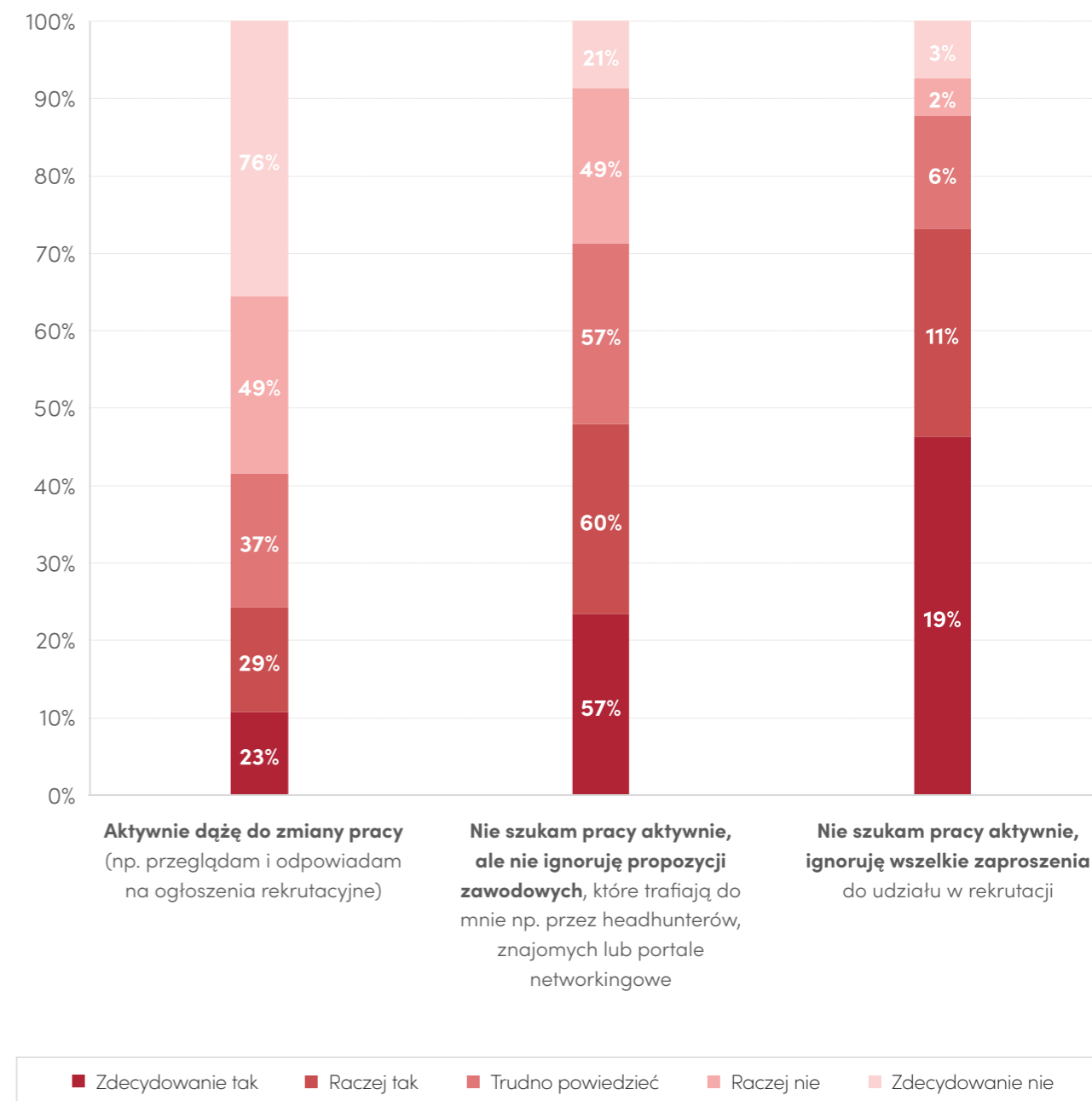
37% badanych zauważyło poprawę swojej sytuacji zawodowej na rynku pracy.

Warto zaznaczyć, że prawie jedna czwarta respondentów nie odnotowała żadnej poprawy w swojej sytuacji zawodowej.

Lepszą sytuację częściej można zaobserwować wśród osób, które dokonały zmiany pracy w ciągu ostatniego roku – w tej grupie odsetek ten sięga aż 51%.

WYKRES 2.2.

Czy w ciągu ostatniego roku odczułaś/odczułeś poprawę swojej sytuacji zawodowej na rynku pracy?



“Zmiana pracy powinna być przemyślana i w miarę możliwości zaplanowana. Istotne jest, żeby jedna zmiana w CV wynikała z drugiej, aby kolejne stopnie drogi zawodowej tworzyły spójną całość.”

JOANNA CIEŚLIK

Komentarz eksperta

Joanna Cieślik

Team Leader, Finance & HR Antal

Zmiana pracy z założenia ma prowadzić do poprawy sytuacji zawodowej i tym samym – ogólnie życiowej. Często warto zmienić pracę, kiedy tylko pojawi się taka możliwość, niekiedy jednak należy przemyśleć tę decyzję dwa razy.

W poprzednim roku wielu specjalistów i menedżerów aktywnie poszukiwało nowej pracy, a wynikało to z globalnych zmian na rynku, które obserwowaliśmy z bliska. Obecnie mniej osób dąży do zmiany (różnica wyniosła -17 p.p.).

Od kandydatów, którzy postawili na zmianę, słyszę najczęściej, iż są zadowoleni z podjętego kroku i odczuwają satysfakcję zawodową. Składa się na to kilka aspektów.

Główną motywacją do zmiany pozostaje korzyść finansowa. Zmieniamy pracę, aby zarabiać więcej, nie jest to tajemnicą.

Tuż za nią plasuje się – szeroki w swoim znaczeniu – **rozwój**. Chęć rozwoju to hasło, na które zazwyczaj bardzo pozytywnie reagują firmy poszukujące talentów. Kluczowe jest jednak zdefiniowanie, co dokładnie oznacza dla mnie rozwój i jakich konkretnych działań oczekuję w tym zakresie. Tylko wtedy będziemy w stanie odczuwać w pełni satysfakcję zawodową, gdy dokładnie określimy obszary, które planujemy doskonalić.

Następnie można wyróżnić korzyść ze zmiany pracy, która wpływa na poprawę **work-life balance**. Często słyszę od kandydatów, jak istotny jest fakt, iż zmiana pracy spowodowała usprawnienie ich codziennego życia, tj. skrócony czas dojazdów, możliwość częściowej pracy zdalnej, elastyczność czasu pracy (np. start między 7:00 a 10:00).

Zatem zmiana pracy może nieść za sobą wiele korzyści – stymulujące i motywujące są nowe okoliczności, w których sami siebie stawiamy. Jednak jako doradca zawodowy muszę podkreślić, że zmiana powinna być przemyślana i w miarę możliwości zaplanowana. Z perspektywy organizacji zatrudnienie osoby, która często zmienia pracę, może wydawać się zbyt ryzykowne, a sam kandydat może jawić się jako ktoś, kto nie ma pomysłu na swoją drogę zawodową bądź jest motywowany wyłącznie korzyścią finansową.

Z mojego doświadczenia „częsta zmiana” oznacza dla większości firm zmianę pracy częściej niż co 2 lata. Oczywiście pojawiają się różne sytuacje, na które nie mamy wpływu, i jednorazowe krótsze zatrudnienie nie musi budzić podejrzeń. Istotne jest, żeby jedna zmiana w CV wynikała z drugiej, aby kolejne stopnie drogi zawodowej tworzyły spójną całość.

CZĘŚĆ 3

Motywacje do zmiany pracy

3.01.

Motywacje do zmiany pracy

Najczęstszym powodem zmiany pracy jest **złe zarządzanie (43%)** oraz **zła atmosfera w organizacji (39%)** – to są powody pozostające w czołówce w ostatnich edycjach raportu.

Warto zauważyć, że w przypadku zmiany pracy na nieco dalszy plan schodzą propozycja wyższego wynagrodzenia (-11 p.p.) oraz większe możliwości rozwoju kariery u nowego pracodawcy (-16 p.p.), a:

Coraz silniejszym motywatorem staje się stres w dotychczasowej pracy (+10 p.p. w stosunku do 2021 roku).

W dalszym ciągu dość częstymi przyczynami zmiany pracy są:

- problemy z komunikacją z bezpośrednim przełożonym (30%),
- chęć zmiany ścieżki kariery (25%) oraz
- monotonia dotychczasowej pracy (22%).

43%

respondentów wskazało, że najczęstszą przyczyną zmiany pracy jest **złe zarządzanie** w dotychczasowej organizacji.

42%

respondentów uważa, że **zła atmosfera** jest również w dużym stopniu odpowiedzialna za chęć zmiany pracy.

35%

respondentów wskazało na **stres** w dotychczasowej pracy (+10 p.p. w stosunku do 2021 roku).

39%

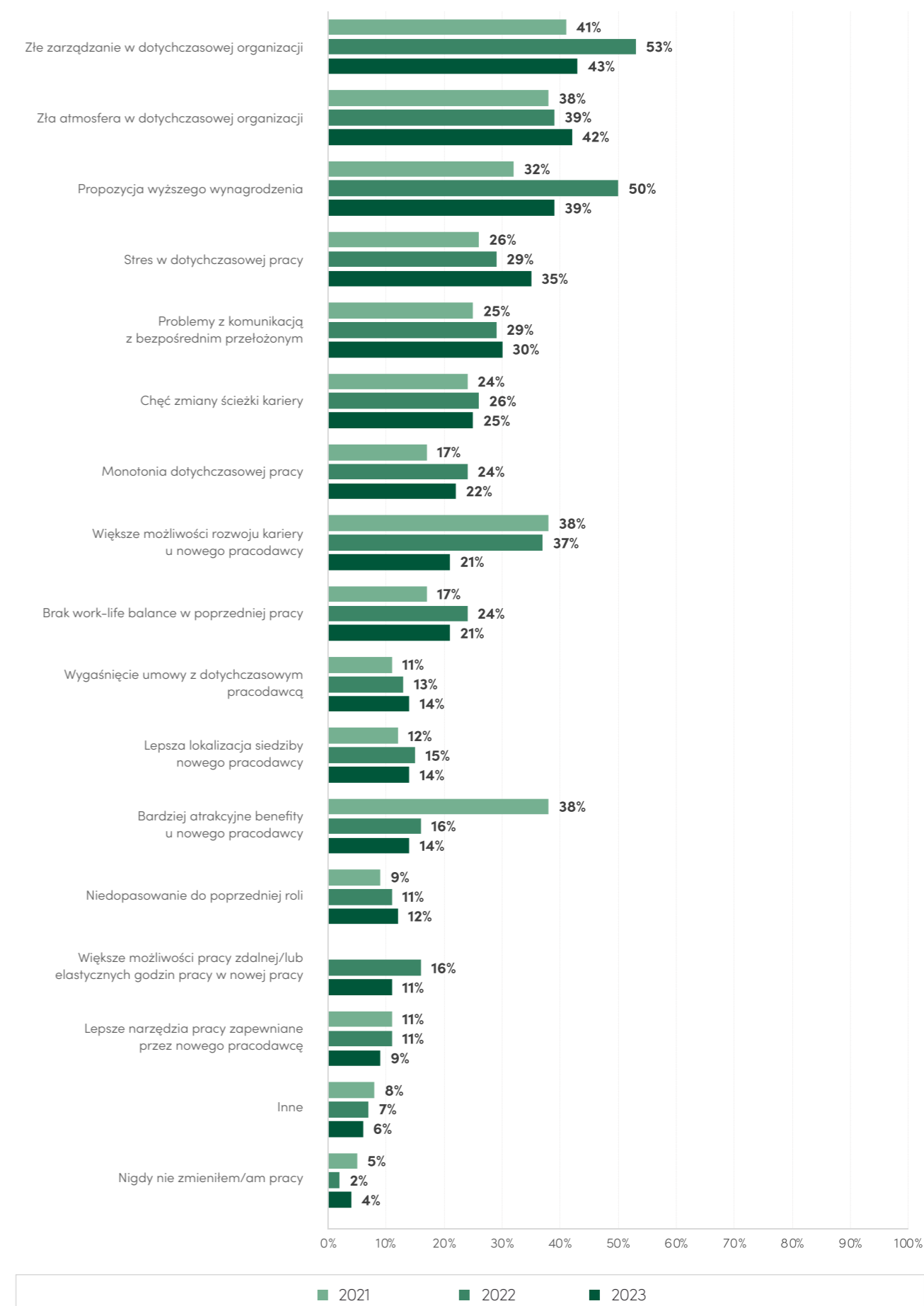
Propozycja wyższego wynagrodzenia jest nadal jedną z najczęściej wymienianych przyczyn zmiany pracy, mimo że liczba wskazań spada.

↓ 11%

Propozycja wyższego wynagrodzenia ma 11% mniej wskazań niż w zeszłym roku, jeśli chodzi o przyczyny zmiany pracy.

WYKRES 3.1.

Jakie przyczyny skłoniły Cię do zmiany pracy ostatnim razem?



3.02.

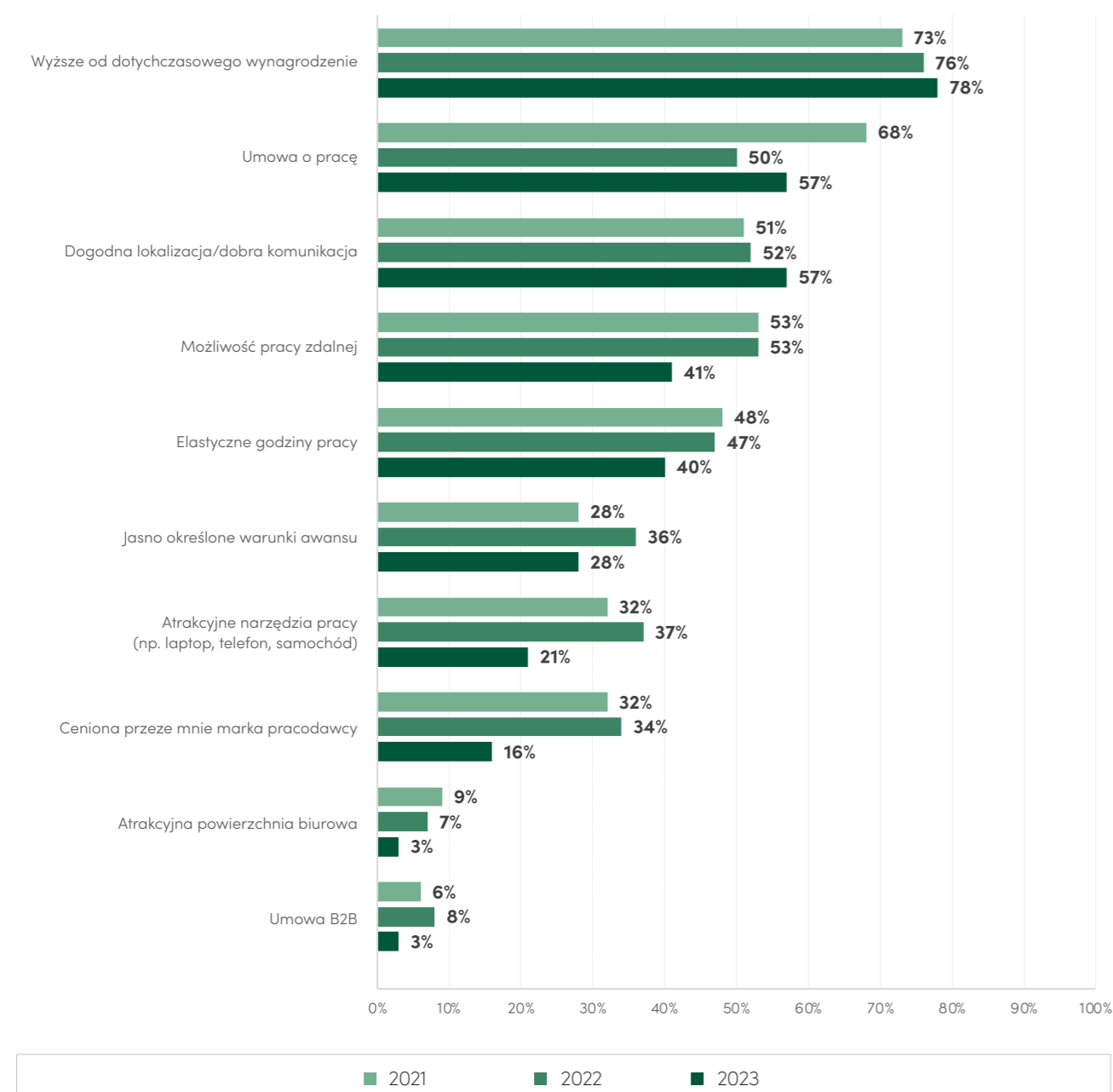
Oferta pracy, która skusi pracownika

Niezmienne jako konieczne elementy nowej oferty pracy wymieniane są wyższe wynagrodzenie od dotychczasowego (78%), umowa o pracę (57%) oraz dogodna lokalizacja miejsca pracy (57%).

Dla wielu badanych istotnym aspektem jest także możliwość pracy zdalnej (41%) oraz elastyczne godziny pracy (40%). W kontekście rozważania oferty pracy mocno straciły na znaczeniu atrakcyjne narzędzia pracy (-16 p.p.) oraz marka pracodawcy (-18 p.p.).

WYKRES 3.2.

Jakie są konieczne elementy, które musi zawierać oferta pracy, abyś zdecydował/a się ją rozważyć?



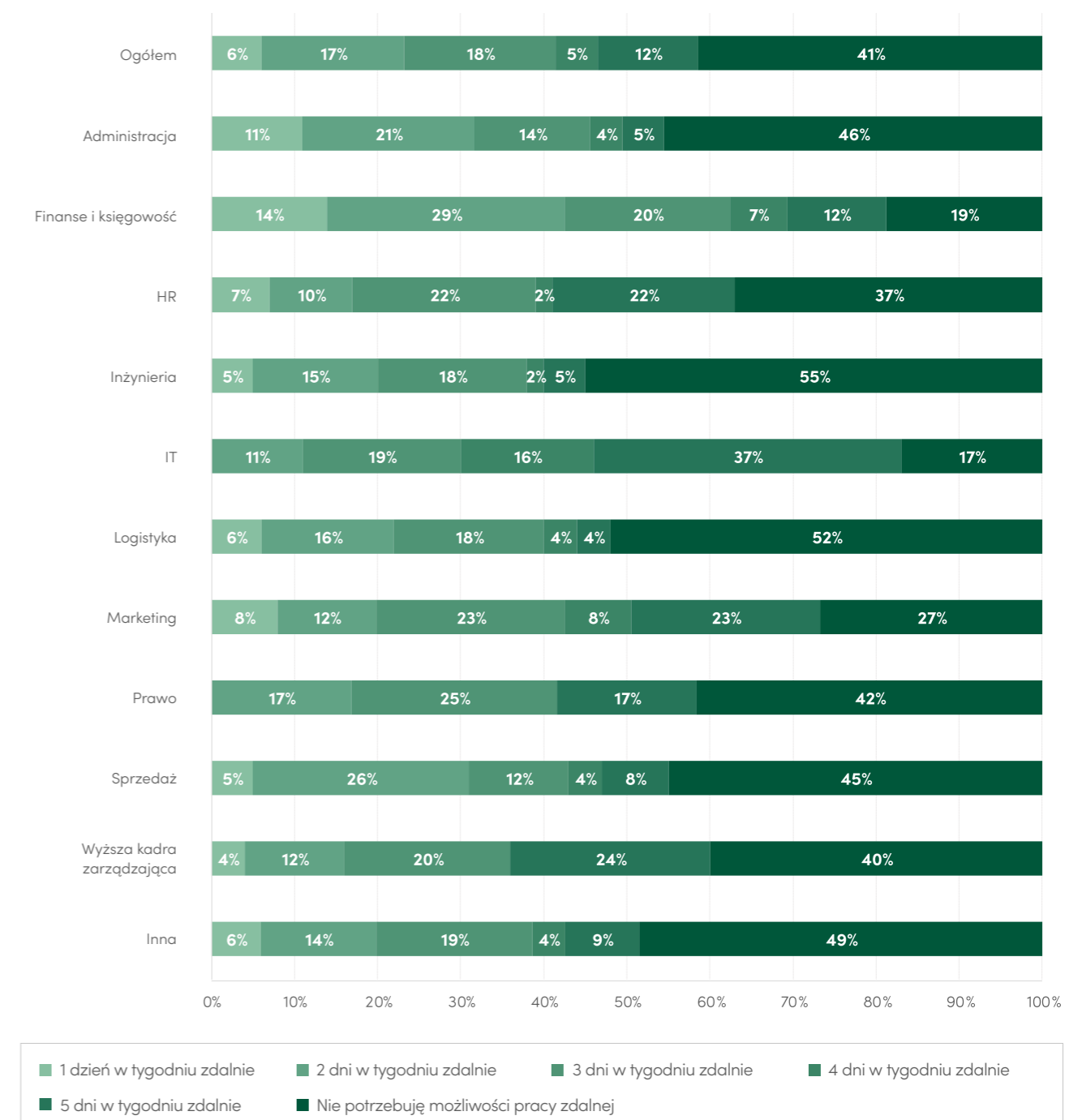
Znaczący odsetek badanych, aby wyrazić zainteresowanie propozycją pracy, oczekuje średnio 2-3 dni pracy zdalnej w ciągu tygodnia. Jednocześnie 41% respondentów nie uważa za konieczne posiadanie możliwości pracy zdalnej.

Najwyższe oczekiwania co do liczby dni pracy zdalnej wykazują pracownicy z sektora IT – aż 53% z nich preferuje co najmniej 4 dni pracy w trybie zdalnym.

W obszarze marketingu co trzeci pracownik (32%) wyraża chęć pracy poza biurem przez przynajmniej 4 dni w tygodniu. Również wśród kadry zarządzającej i działu HR widoczne jest duże zainteresowanie pracą zdalną – 24% oczekuje min. 4 dni pracy poza biurem. Na pracy zdalnej najmniej zależy pracownikom logistyki i administracji – mniej więcej połowa rozważyłaby ofertę z brakiem możliwości pracy zdalnej.

WYKRES 3.3.

Ile średnio dni w tygodniu pracy zdalnej musiałyby się znaleźć w ofercie pracy, abyś ją rozważył?



Do zmniejszenia czasu pracy zdalnej na rzecz pracy w biurze w największym stopniu zachęca elastyczny czas pracy, który umożliwia przyjazd do biura na pół dnia lub na wybrane spotkania i dostosowanie harmonogramu do indywidualnych potrzeb (50%).

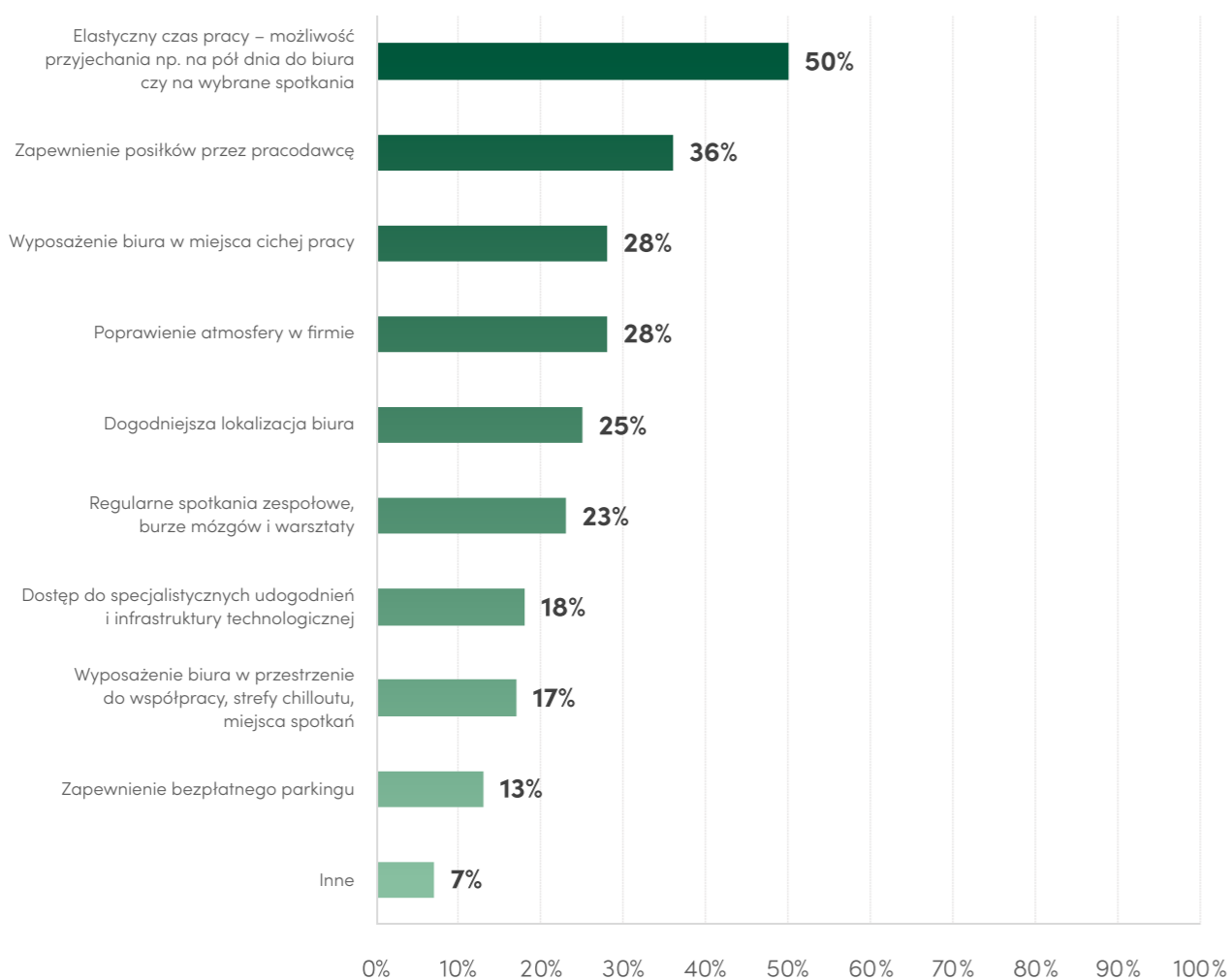
Dodatkowo badani wskazują zainteresowanie korzyściami w postaci posiłków oferowanych przez pracodawcę (36%).

Duży odsetek respondentów wyraża potrzebę stworzenia cichych miejsc pracy, które sprzyjają skupieniu oraz zwiększeniu produktywności (28%).

Również atmosfera w firmie (28%) oraz dogodniejsza lokalizacja biura (25%) okazują się istotnymi czynnikami wpływającymi na decyzję o zwiększeniu czasu spędzanego w miejscu pracy.

WYKRES 3.4.

Co skłoniłoby Cię do zwiększenia czasu spędzanego w biurze?



Okazuje się, że 23% badanych ceni sobie także regularne spotkania zespołowe, burze mózgów oraz warsztaty jako elementy, które motywują ich do przyjazdu do biura.

Dostęp do specjalistycznych udogodnień i infrastruktury technologicznej stanowi ważny czynnik dla 18% respondentów, podczas gdy 17% zwraca uwagę na konieczność wyposażenia biura w przestrzeń do współpracy, strefy chilloutu oraz miejsca spotkań.

Zapewnienie bezpłatnego parkingu, mimo że ma mniejsze znaczenie, nadal pozostaje istotnym aspektem dla 13% ankietowanych.

3.03.

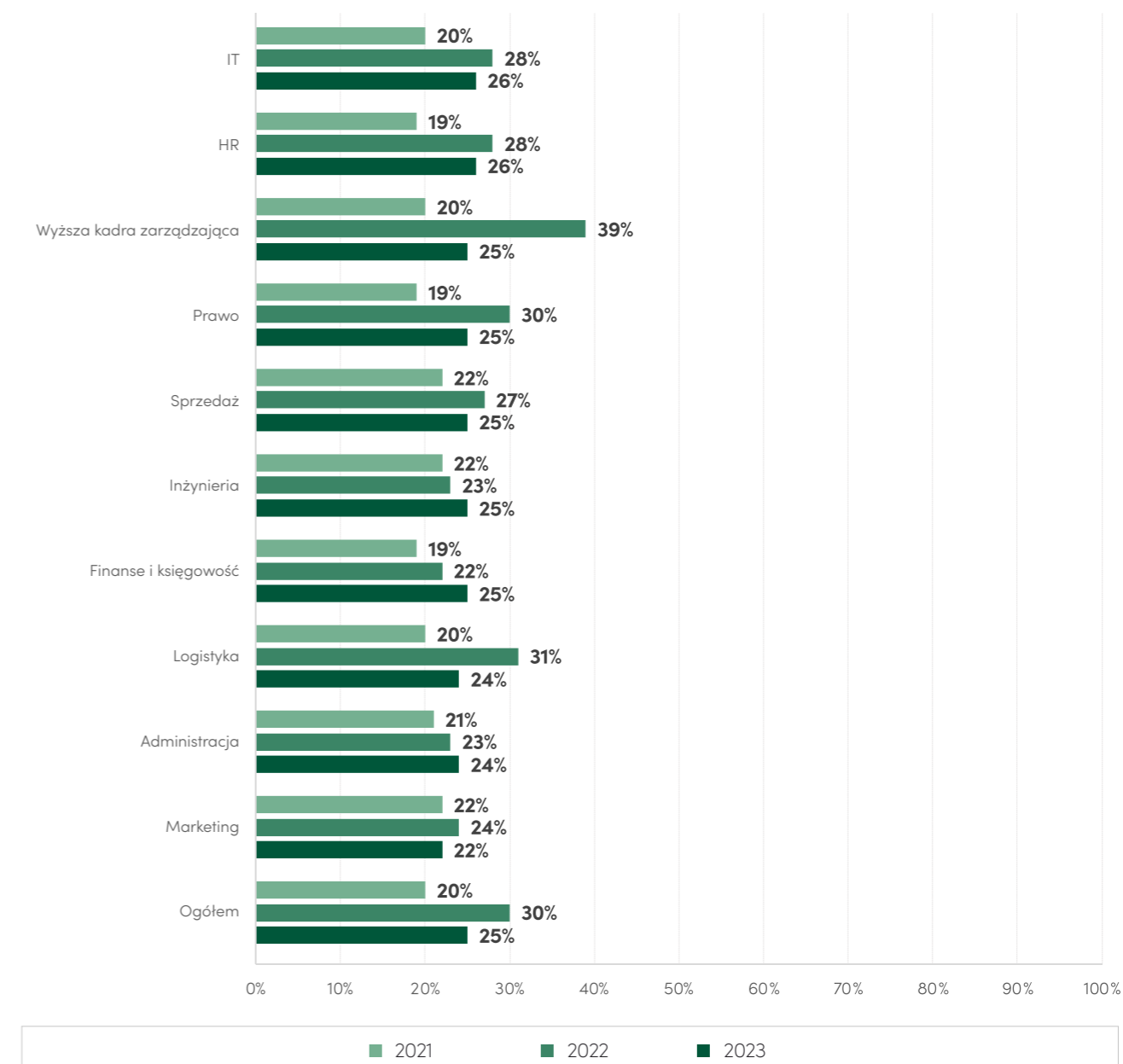
Wysokość oczekiwanej podwyżki w przypadku zmiany pracy

Oczekiwania kandydatów co do podwyżki w przypadku zmiany pracy uległy zmniejszeniu o 5 p.p. W 2023 roku specjaliści i menedżerowie, zmieniając pracę, oczekują zwiększenia wynagrodzenia średnio o 25%.

Oczekiwania niezależnie od branży są zbliżone. Największych podwyżek oczekują osoby specjalizujące się w obszarze IT i HR (26%), a najmniejszych – te zajmujące się marketingiem (22%).

WYKRES 3.5.

Wynagrodzenia o jaki procent większego niż obecne oczekujesz w przypadku zmiany pracy?



“Aż 39% respondentów wymienia złą atmosferę jako przyczynę zmiany pracy, co jest zrozumiałe, ponieważ atmosfera w organizacji zależy od każdej osoby w niej pracującej.”

MARYLA AFTANASIUK-LISIECKA

Komentarz eksperta

Maryla Aftanasiuk-Lisiecka

Business Unit Director, Sales & Marketing Antal

Zarządzanie w organizacji to kluczowy czynnik wpływający na decyzję o zmianie pracy, zwłaszcza w przypadku specjalistów i menedżerów (43% respondentów). Ta grupa ma już zazwyczaj za sobą kilka miejsc pracy, co pozwoliło im zdobyć doświadczenie i poznać różne style zarządzania, kultury organizacyjne i wartości firm. Dzięki temu wiedzą, z kim najlepiej się pracuje, a decyzje biznesowe podejmują przede wszystkim pod kątem ludzi, z którymi będą współpracować.

Istotna jest relacja z bezpośrednim przełożonym – determinuje ona otwartość na nowe wyzwania zawodowe. Nie bez powodu powszechne jest powiedzenie „przychodzi się do organizacji, a odchodzi od przełożonego”, potwierdza to aż 30% respondentów.

Specjaliści i menedżerowie są wymagający i często stają się „challengerami” dla swoich szefów, dlatego kluczowym elementem sukcesu jest umiejętność wydobywania maksymalnego potencjału pracowników i stworzenia atmosfery rozwoju oraz otwartej komunikacji. Brak komunikacji i kultury przekazywania informacji zwrotnej często jest podnoszony podczas rozmów rekrutacyjnych jako problem w obecnej organizacji i ma znaczący wpływ na stopień otwartości na zmianę pracy wśród kandydatów.

Aż 39% respondentów wymienia złą atmosferę jako przyczynę zmiany pracy, co jest zrozumiałe, ponieważ atmosfera w organizacji zależy od każdej osoby w niej pracującej – nieważne, czy pracujemy ze sobą w dziale, czy spotkamy się na chwilę w kuchni. Pozytywną energię i zaangażowanie wyczuwa się na odległość. Jeśli ludzie w pracy mają dla siebie czas i dbają o to, by ich relacje były życzliwe, ma to bezpośrednie przełożenie na nastrój i efektywność w realizacji zadań.

Wpływ na klimat organizacji mają także osoby na stanowiskach zarządzających. Bliskość zarządu, uśmiech i dobre słowo mają ogromne znaczenie dla atmosfery w całej firmie.

Kluczowe znaczenie ma również wybór pracowników. Z naszych doświadczeń wynika, że kandydaci przy podobnym poziomie merytorycznym, ale „słonecznej osobowości”, często wypadają lepiej w procesach rekrutacyjnych.

Specjaliści i menedżerowie poszukują spójności i autentyczności w zarządzaniu. Wartości organizacji muszą być widoczne w codziennym działaniu, a brak konsekwencji może prowadzić do rotacji pracowników.

Unikanie mikrozarządzania oraz dawanie pracownikom autonomii jest równie istotne, ponieważ brak samodzielności i poczucie kontroli mogą prowadzić do frustracji i niezadowolenia. Kluczową rolę odgrywa zaufanie, zarówno ze strony pracownika, jak i pracodawcy. Tej wartości nie można zbudować z dnia na dzień, dlatego ważne jest, aby od samego początku obie strony były gotowe na współpracę opartą na zaufaniu.



CZĘŚĆ 4

Mobilność specjalistów i menedżerów

4.01.

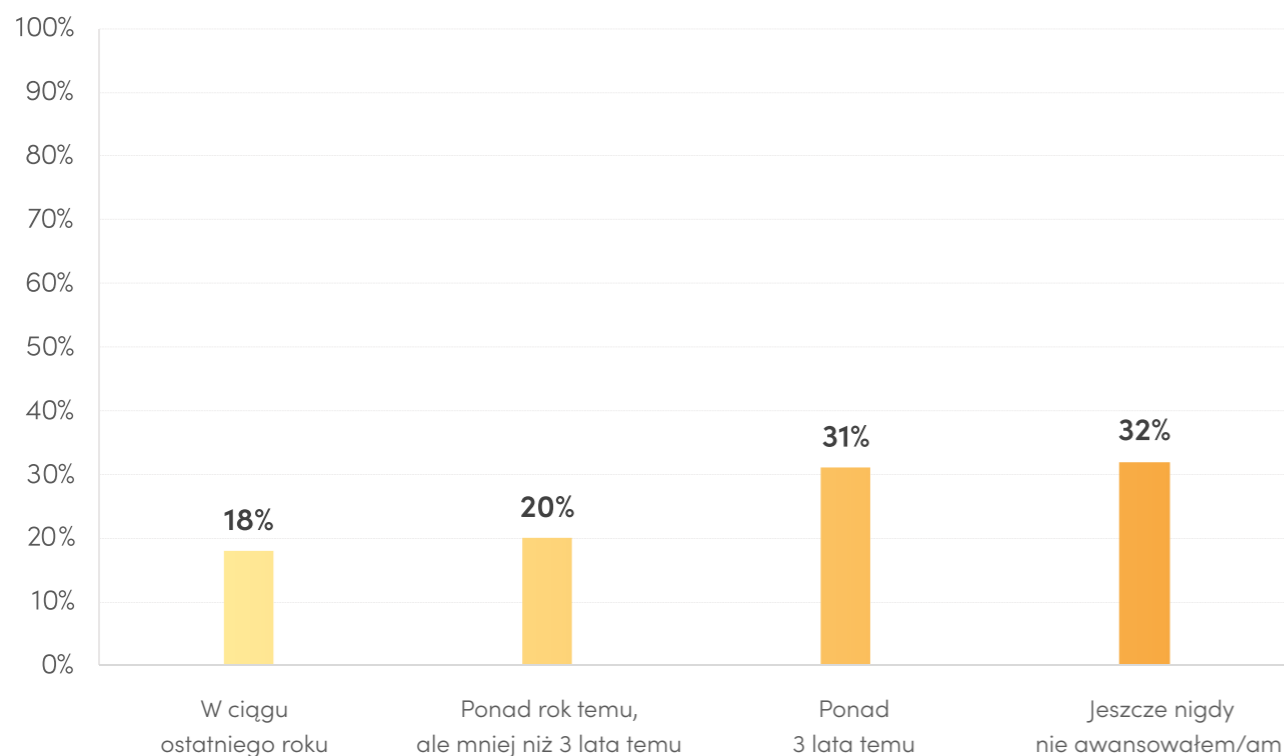
Mobilność społeczna

Większość badanych ostatni raz awansowała ponad 3 lata temu (31%) lub jeszcze nigdy nie awansowa (32%).

1/5 respondentów awansowała rok temu, ale mniej niż 3 lata temu, a 18% w ciągu ostatniego roku.

WYKRES 4.1.

Kiedy ostatnio awansowałeś/aś?



Większość badanych osób (54%) doświadczyła w swojej karierze nie więcej niż trzech awansów. Natomiast co piąty respondent (20%) mógł pochwalić się czterema lub większą ich liczbą.

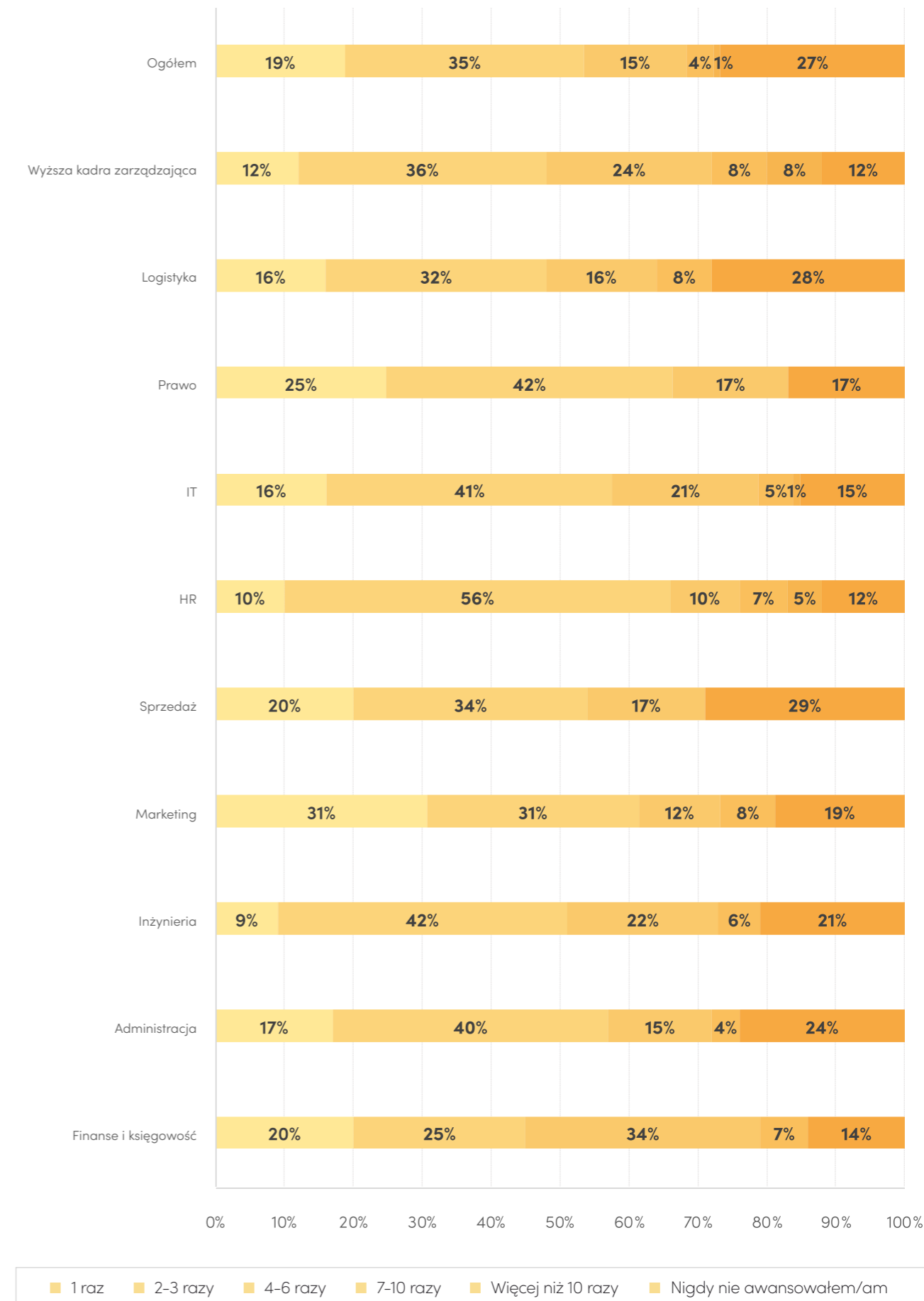
Szczególnie widoczna jest tendencja do wielokrotnych awansów wyższej kadry zarządzającej – 8% z tej grupy osiągnęło między 7 a 9 awansów, a kolejne 8% zdołało zdobyć więcej niż 10 awansów.

Z kolei osoby specjalizujące się w obszarach, takich jak marketing, sprzedaż czy prawo, stanowią grupę o najniższej częstotliwości awansów.

W tej grupie mniej więcej połowa nigdy nie awansowała lub miała tylko jeden awans na swoim koncie.

WYKRES 4.2.

Ile razy w życiu awansowałeś/aś?



4.02.

Atrakcyjność relokacyjna polskich miast

W czołówce miast najbardziej atrakcyjnych pod kątem relokacji, które można określić jako lokalizacje pierwszego wyboru (powyżej 30% wskazań), od lat utrzymują się:

- **Warszawa,**
- **Trójmiasto,**
- **Wrocław,**
- **Kraków.**

W zestawieniu z poprzednimi edycjami odnotowujemy awans Poznania i Katowic, które mieszczą się również w tegorocznej grupie powyżej 30% wskazań.

Warto też zwrócić uwagę na wzrost atrakcyjności Trójmiasta, które wyprzedziło Warszawę (+2 p.p. od stolicy) oraz Wrocławia (o -2 p.p. od stolicy).

W lokalizacjach drugiego wyboru tym razem tylko 20% wskazań otrzymała Łódź, co jest awansem w porównaniu z zeszłym rokiem.

Natomiast powyżej 10% wskazań zebraty miasta, takie jak Bydgoszcz oraz Szczecin.

W przypadku zagranicy relokacją zainteresowana jest 1/3 specjalistów i menedżerów, podobnie jak w poprzedniej edycji.

50%

Najwięcej wskazań w tym roku otrzymało **Trójmiasto**, wygrywając z Warszawą o 2 punkty procentowe.

↑15%

Atrakcyjność relokacyjna **Trójmiasta** wzrosła o 15% w porównaniu z poprzednim rokiem.

48%

wskazań w tym roku otrzymała **Warszawa** (+6 p.p.).

46%

wskazań w tym roku otrzymał **Wrocław** (+13 p.p.).

39%

wskazań w tym roku otrzymał **Kraków** (+6 p.p.).

38%

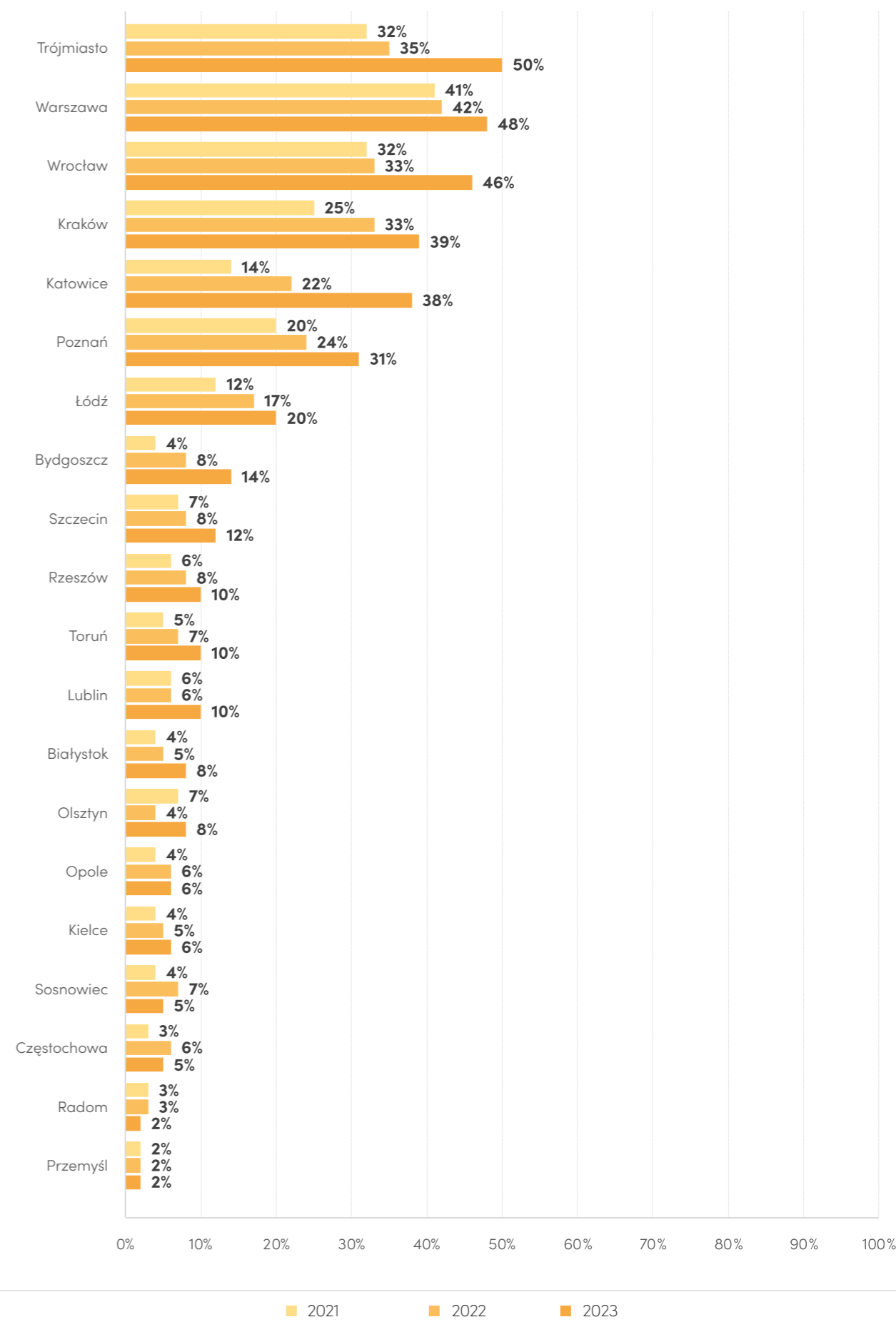
wskazań w tym roku otrzymały **Katowice**.

↑16%

Atrakcyjność relokacyjna **Katowic** wzrosła o 16% w porównaniu z poprzednią edycją raportu.

WYKRES 4.3.

Jakie miasta pod kątem relokacji krajowej byłyby dla Ciebie najbardziej atrakcyjne?



W przypadku atrakcyjnej oferty pracy 87% specjalistów i menedżerów rozważyłoby pracę całkowicie zdalną zarówno w Polsce, jak i za granicą. Jedna czwarta respondentów wzięłaby pod uwagę taką propozycję, tylko jeśli dotyczyłaby ona polskiego regionu.

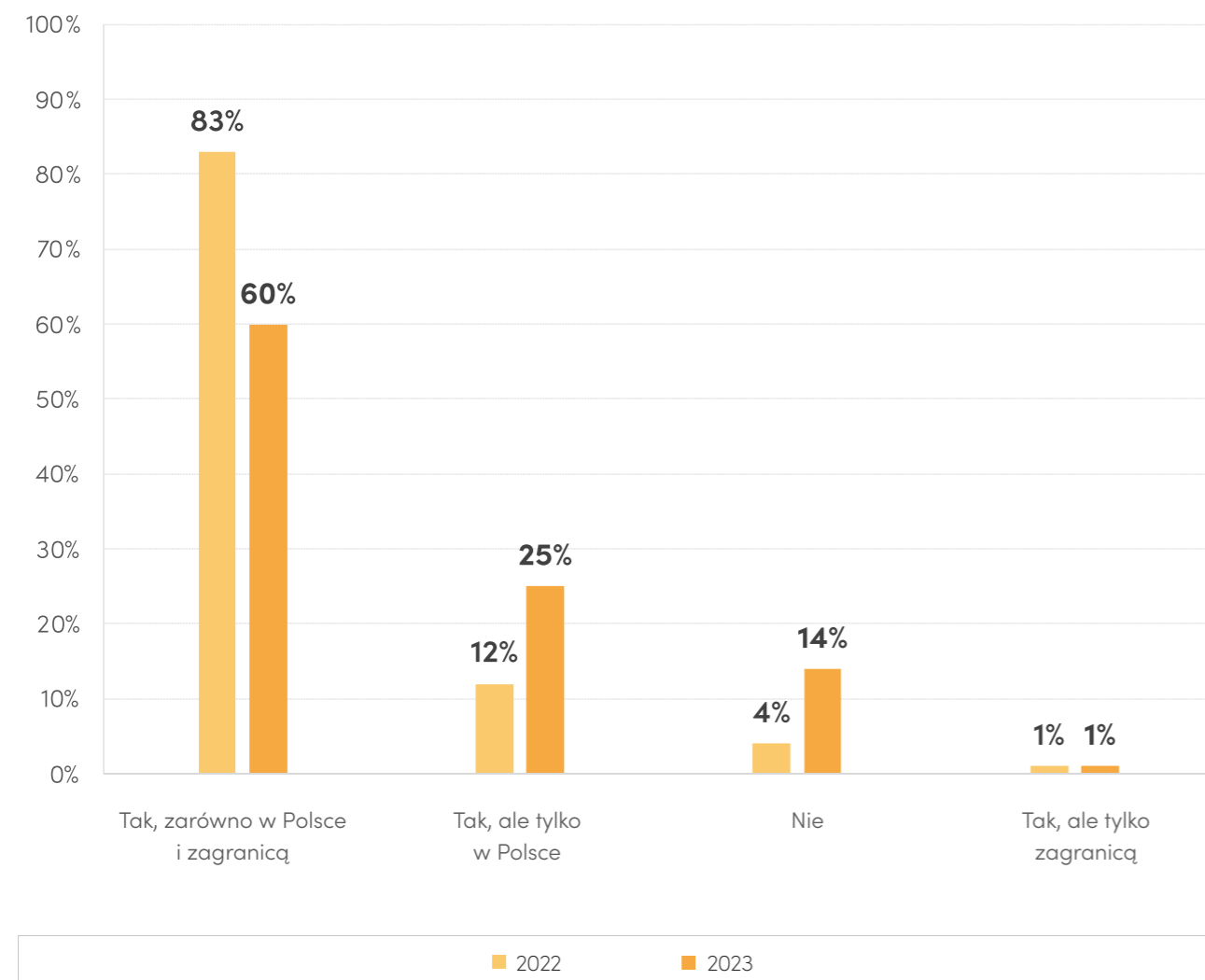
Pracę całkowicie zdalną u pracodawcy niemającego siedziby w mieście badanego, ale wciąż będącym na terenie Polski, rozważyłoby najwięcej przedstawicieli administracji. Co ciekawe, jedna czwarta pracowników branży prawniczej nie rozważyłaby takiej oferty w ogóle – ani w Polsce, ani za granicą.

Możliwość pracy zdalnej zarówno w Polsce, jak i za granicą w największym stopniu została wzięta pod uwagę przez wyższą kadrę zarządzającą oraz specjalistów i menedżerów reprezentujących marketing, natomiast w poprzedniej edycji byli to reprezentanci sprzedaży oraz branży IT.

W przypadku tych ostatnich respondentów odsetek opowiadający się za tą możliwością pozostał nadal wysoki, bo wyniósł aż 73%, podczas gdy w przypadku pracujących w sprzedaży – ponad połowę.

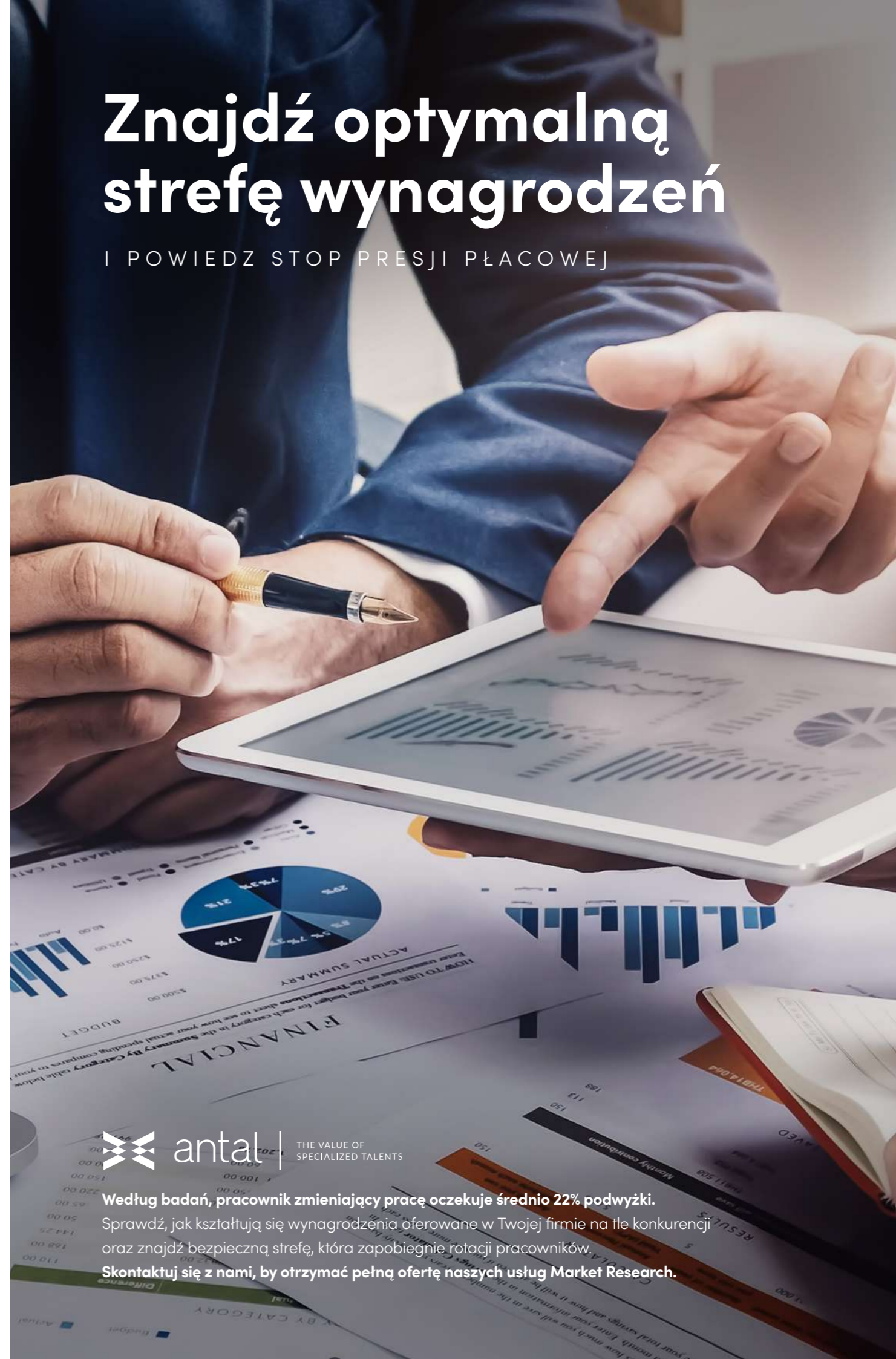
WYKRES 4.4.

Czy w przypadku atrakcyjnej oferty pracy rozważyłbyś pracę całkowicie zdalną u pracodawcy niemającego siedziby w Twoim mieście?



Znajdź optymalną strefę wynagrodzeń

I POWIEDZ STOP PRESJI PŁACOWEJ



antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Według badań, pracownik zmieniający pracę oczekuje średnio 22% podwyżki.

Sprawdź, jak kształtują się wynagrodzenia oferowane w Twojej firmie na tle konkurencji oraz znajdź bezpieczną strefę, która zapobiegnie rotacji pracowników.

Skontaktuj się z nami, by otrzymać pełną ofertę naszych usług Market Research.

“Ponad 60% specjalistów deklaruje, że ostatnie 3 lata nie przyniosły im zmian zawodowych związanych z pięciem się na wyższe szczeble kariery.”

KAROLINA GIZA

MOBILNOŚĆ SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW

Komentarz eksperta

Karolina Giza

Team Leader, IT Services Antal

Awans to określenie, które w pierwszej kolejności może kojarzyć się z czymś dobrym, nobilitującym czy wyróżniającym. Dlaczego jednak ponad 60% specjalistów deklaruje, że ostatnie 3 lata nie przyniosły im zmian zawodowych związanych z pięciem się na wyższe szczeble kariery? Czy nie podnoszą swoich kompetencji? A może takich szans nie dają im organizacje, w których pracują? A być może są to świadome indywidualne wybory i decyzje?

Bazując na badaniach oraz obserwacjach rynku, jednoznaczna odpowiedź na to pytanie wydaje się trudna. Jest jednak kilka obszarów, które należy wziąć pod lupę, próbując rozszyfrować to zjawisko.

Pierwszym z nich jest korelacja zwiększającego się zakresu obowiązków do wzrastającego po awansie wynagrodzenia. Aspekt ten można zaobserwować na przykład w sytuacji awansu z członka zespołu na lidera. Zakres obowiązków zostaje poszerzony o zarządzanie ludźmi, odpowiedzialność za nich, dodatkowe aktywności obejmujące raportowanie nie tylko swojej pracy, ale też pracy członków zespołu.

Wszystkie powyższe elementy sprawiają, że pracownik poza swoimi codziennymi obowiązkami ma też dodatkowe zadania, z których jest rozliczany.

Analiza wydaje się zrozumiała, jednak jeśli nie idzie w parze z adekwatnie wyższym wynagrodzeniem, to sprawia, że pracownik poddaje w wątpliwość sens zwiększenia zakresu pracy kosztem tylko nieznacznej podwyżki. Takie zjawisko można na przykład zaobserwować w branży IT, gdzie Senior Developerzy lubiący wykonywać prace programistyczne nie chcą odchodzić od tych obowiązków kosztem zwiększenia „pracy papierkowej” związanej z zarządzaniem ludźmi.

Druga kwestia to możliwości strukturalne firm. Pod tym terminem kryje się – mówiąc najprościej – rozmiar firmy, liczba i rodzaj stanowisk, procedury wiążące się z drogą, jaką pracownik może przejść w ramach ścieżki kariery. W małych firmach, gdzie struktura jest bardziej płaska, możliwości awansu są proporcjonalnie mniejsze. Z kolei w korporacjach, w których liczba pracowników jest duża, możliwości promocji i jej kierunki są bardziej prawdopodobne chociażby ze względu na potrzebę ustrukturyzowania dużej organizacji.

Trzecim elementem wartym podkreślenia są zauważalne w tym roku oszczędności, jakie firmy wprowadzają w swoich wydatkach. Część z nich wiąże się z rezygnowaniem z pewnych usług, a część znajduje odzwierciedlenie w ograniczeniu wydatków na nowe zatrudnienia lub awanse.

Wszystkie powyższe obszary różnią się od siebie, co sprawia, że **przyczyna braku awansu specjalistów i menedżerów w ostatnich latach jest kwestią złożoną bez względu na branżę.**

BADANIA

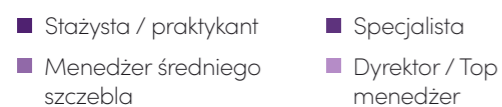
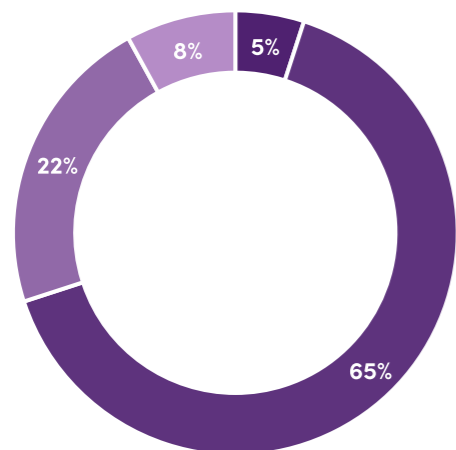
Metodologia i profil badanych

Metodologia i profil badanych

Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI na próbie **1 022 specjalistów i menedżerów** w terminie 3 czerwca – 20 lipca 2023 roku.

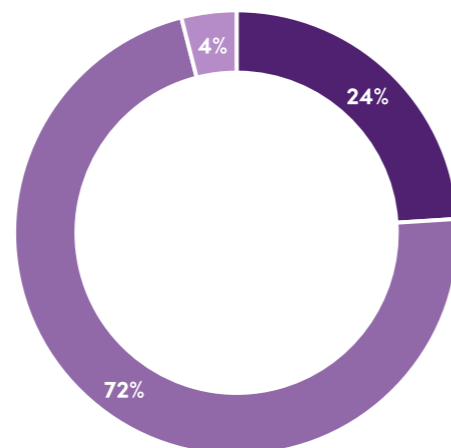
WYKRES M.1.

Poziom stanowiska



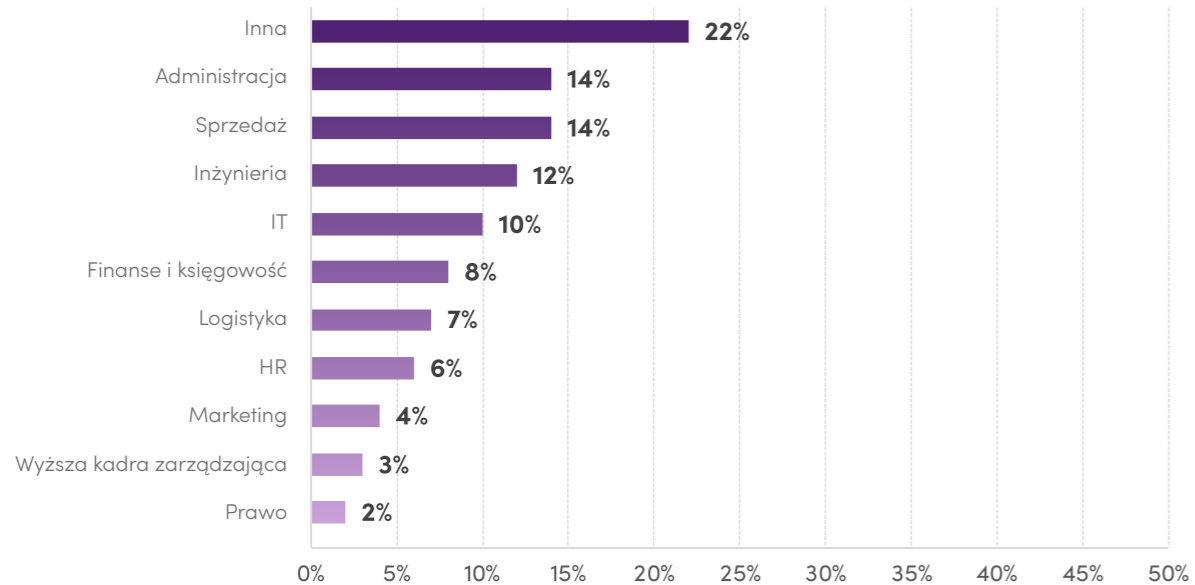
WYKRES M.2.

Wykształcenie



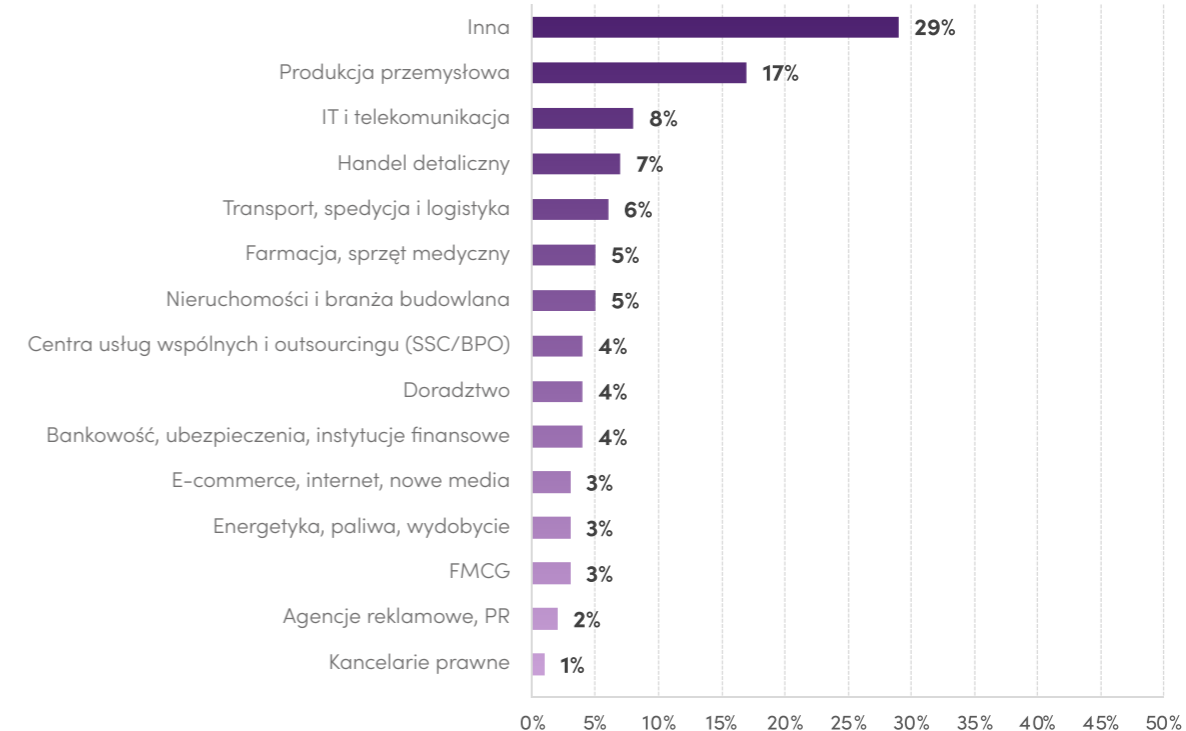
WYKRES M.3.

Dyscyplina zawodowa



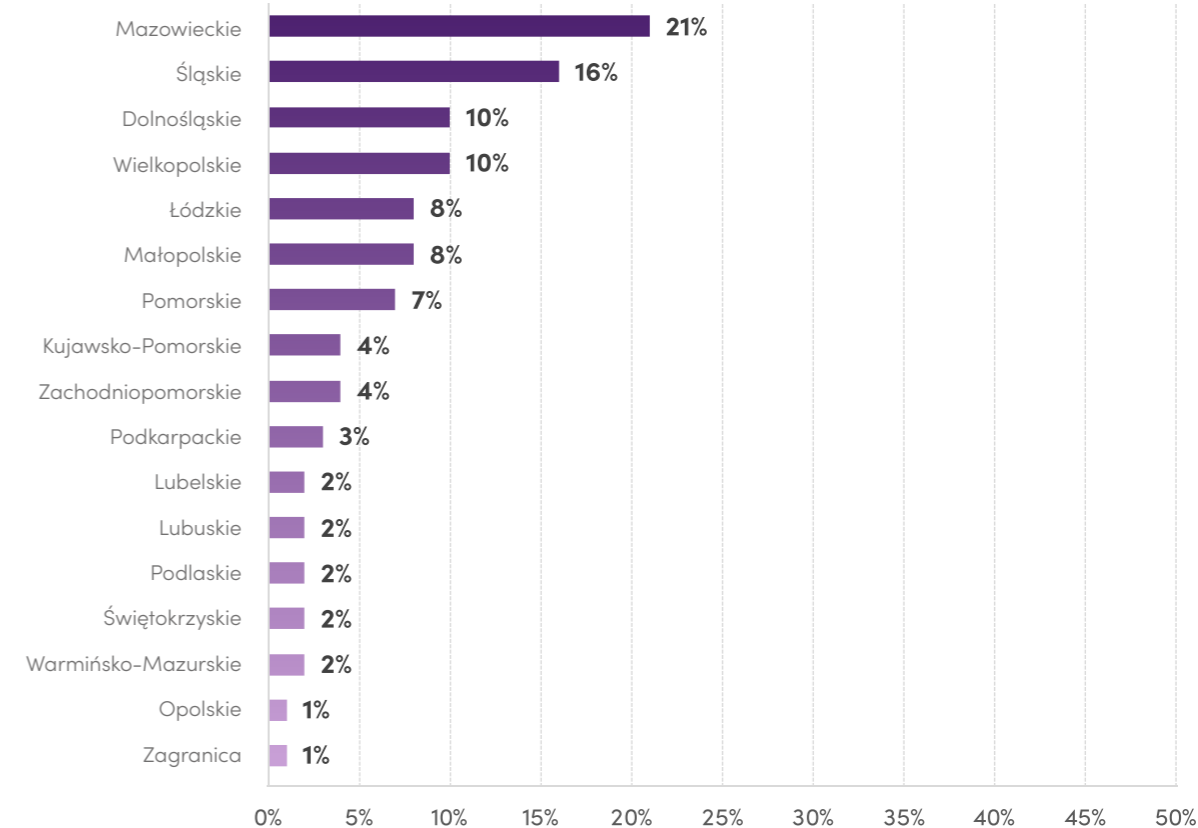
WYKRES M.4.

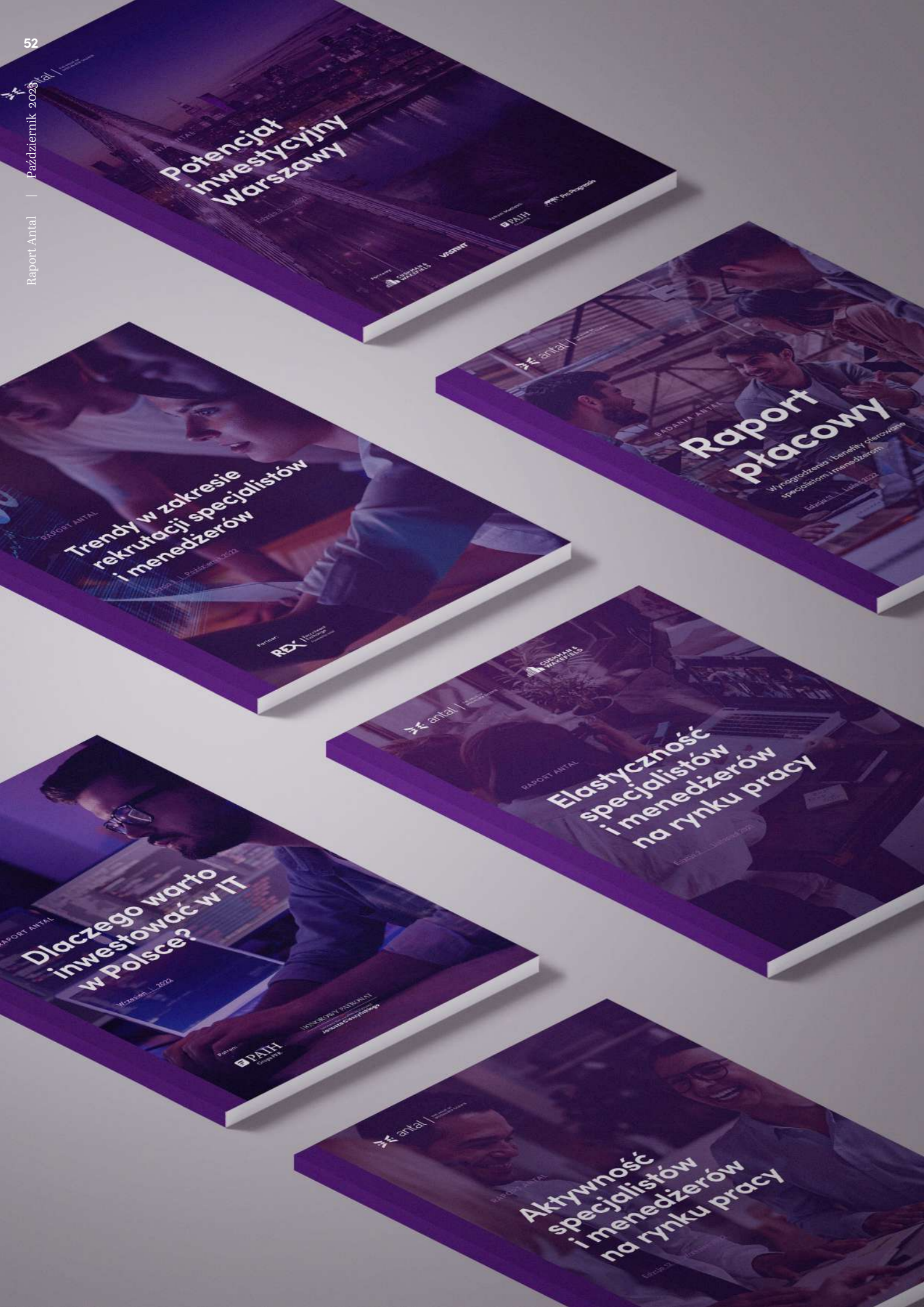
Branża



WYKRES M.5.

Miejsce zamieszkania





Poznaj raporty Antal



Business Environment Assessment Study

OCENA POTENCJAŁU INWESTYCYJNEGO POLSKICH MIAST

Cykl raportów dedykowanych głównym ośrodkom miejskim w Polsce ma na celu opis rzeczywistości biznesowej, w jakiej funkcjonują firmy. Materiał pozwala spojrzeć na polski rynek z perspektywy biznesu i wskazać główne trendy w rozwoju ekonomicznym przedsiębiorstw.



Raport płacowy AN TAL

WYNAGRODZENIA OFEROWANE SPECJALISTOM I MENEDŻEROM

Raport przygotowywany co roku, zawiera informacje dotyczące poziomu wynagrodzeń specjalistów i menedżerów na polskim rynku.



„Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy”

Cykliczny raport „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy” ukazuje aktualne trendy na rynku pracy takie jak: postawy pod kątem poszukiwania pracy, liczbę ofert jaką otrzymują kandydaci, motywację i warunki do zmiany zatrudnienia czy gotowość do relokacji. W tegorocznej edycji badania respondentów zapytano również o najczęstsze błędy pojawiające się podczas procesów rekrutacji, w których biorą udział.



Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany

Analizując dynamicznie zmieniający się rynek pracy przygotowaliśmy specjalny raport Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany. Raport ma na celu przedstawienie informacji w zakresie różnych form elastyczności pracy, ponieważ obecna sytuacja wymaga zarówno od organizacji, jak i pracowników umiejętności szybkiego dostosowania się do nieuniknionych zmian.

[SPRAWDŹ WSZYSTKIE RAPORTY AN TAL →](#)

Antal

Antal jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Marka obecna jest w 35 krajach, w Polsce działa od 1996 roku.

Biura w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu oraz Gdańsku prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw z wszystkich sektorów gospodarki.

Jako jedna z pierwszych firm rekrutacyjnych na polskim rynku wprowadziliśmy macierzowy podział zespołów, dzięki czemu nasi konsultanci specjalizują się zarówno w rekrutacji w zakresie sektora, jak i stanowiska.

Obecnie w Antal działa 9 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w ramach oceny i rozwoju pracowników, employer branding oraz analiz rynkowych.

Nasze usługi

Elastycznie i kompleksowo podchodzimy do potrzeb pracodawców. Specjalizujemy się nie tylko w rekrutacji, ale również w doradztwie HR.

Oferujemy usługi rekrutacji stałej, kontraktowej i RPO (Recruitment Process Outsourcing), a także zaawansowane rozwiązania wspierające rekrutację czy wzmacniające wizerunek pracodawcy oraz narzędzia służące rozwojowi pracowników. Prowadzimy również badania rynku pracy dostosowane do potrzeb naszych klientów.



Rekrutacja



Market Research



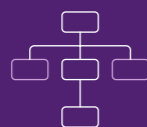
Recruitment Process Outsourcing



HR Consulting



Contracting



Interim Management



Employer Branding

Antal Market Research

Antal Market Research to wyspecjalizowany dział odpowiedzialny za przygotowanie raportów analizujących rynek pracy. W ramach dywizji realizowane są zarówno raporty prezentujące trendy na rynku pracy, jak i materiały przygotowane w odpowiedzi na indywidualne potrzeby klientów. Antal Market Research opracowuje między innymi: raporty płacowe, raporty wizerunku pracodawcy czy potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego, w określonych branżach lub regionach.

Badania wynagrodzeń

Opracowujemy kompleksowe raporty płacowe w wybranych obszarach rynkowych. Dzięki specjalizacji zespołów w Antal jesteśmy w stanie przedstawić wynagrodzenia nawet w przypadku wąskich i niszowych grup stanowisk. Każde badanie projektujemy i przygotowujemy według indywidualnego zapotrzebowania klienta.

Badania wizerunku pracodawcy

W czasach rynku kandydata opinia potencjalnych pracowników o firmie ma kluczowy wymiar przekładający się bezpośrednio na koszty i czas rekrutacji oraz poziom rotacji dobrowolnej w organizacji. Antal Market Research oferuje przeprowadzenie badania wizerunku pracodawcy wśród precyzyjnie określonej grupy docelowej wskazanej przez klienta (np. specjalistów IT). Raport przedstawi silne strony pracodawcy i potencjalne obszary rozwojowe. Wskaże trafne kanały komunikacji informacji o firmie czy nowych wakatach.

Badania dostępności kandydatów i potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego

W sytuacji, gdy firma zastawia się nad inwestycją w nowym regionie, dostępny kapitał ludzki może zaważyć o powodzeniu i wysokości kosztów całego projektu. Antal oferuje przeprowadzenie kompleksowych badań określających: potencjał edukacyjny w konkretnych obszarach specjalizacji, dostępność kompetencji na danym rynku, skalę trudności pozyskania pracowników, przybliżony czas rekrutacji, wynagrodzenia w określonych lokalizacjach, cechy specyficzne danego regionu wpływające na pozyskanie kapitału ludzkiego, potencjał relokacyjny oraz analizę konkurencji.

Klientom oferujemy również usługę porównania wybranych lokalizacji zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Chcesz dowiedzieć się więcej o badaniach rynku pracy prowadzonych przez Antal?

Skontaktuj się z nami →

Pomagamy społeczeństwu osiągnąć cele zrównoważonego rozwoju ONZ



W Antal realizujemy strategię w sposób społecznie odpowiedzialny, ponieważ rozumiemy, że w dzisiejszym świecie istotne jest nie tylko efektywne zarządzanie kapitałem firmy, ale także jej udział w przedsięwzięciach służących zrównoważonemu rozwojowi.

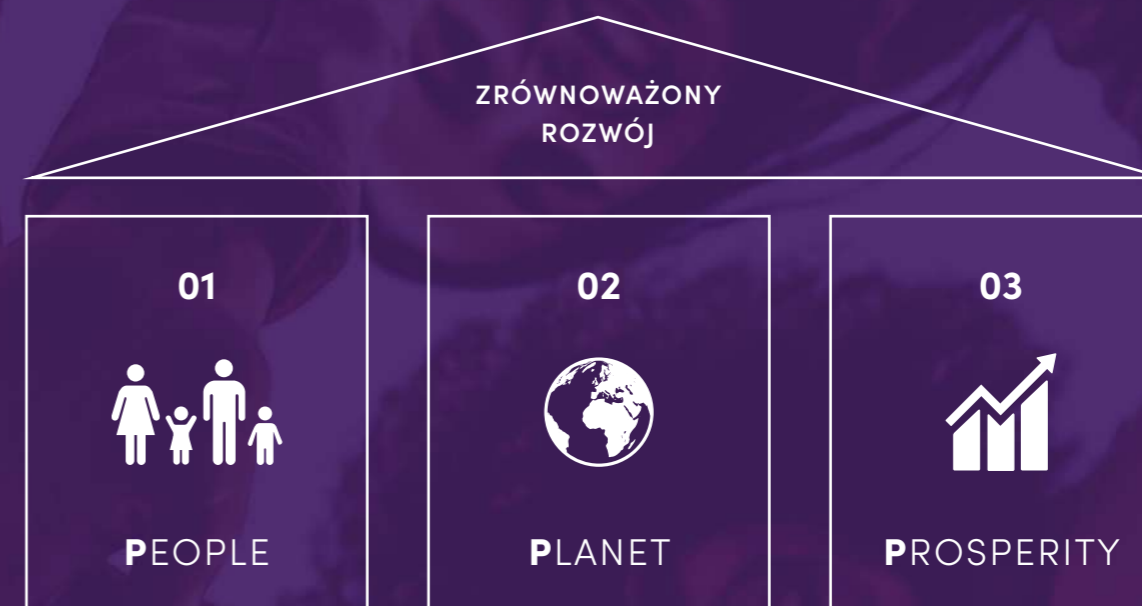
Rozwijamy kapitał ludzki

Naszą misją jest sukces ludzi. Dążymy do umożliwienia zrównoważonego zatrudnienia przez całe życie oraz zapewnienia organizacjom możliwości optymalizacji zarządzania zasobami ludzkimi.

Nasza wspólna odpowiedzialność to wspieranie naszych klientów w rozwoju ich biznesu

Od lat wspieramy naszych klientów w zrównoważonym wzroście i prowadzimy różnorodne działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Inspirujemy naszych partnerów biznesowych tym samym przyczyniając się do zwiększenia ich wkładu w zrównoważony rozwój. Z przekonaniem wdrażamy działania wspierające realizację 17 Celów ONZ według zasady **3P: People, Planet, Prosperity**.

TRZY FILARY ESG ANTAL 3P: People, Planet, Prosperity



Kształujemy rynek pracy

Chcemy wywierać pozytywny wpływ na rzeczywistość zawodową i być wzorem w prowadzeniu działalności i podejściu do najbardziej wrażliwych wyzwań społecznych. To pomaga zapewnić wartość ekonomiczną nam i naszym interesariuszom oraz generuje pozytywny wpływ na polską gospodarkę i rynek pracy.

Dzielimy się wiedzą

Prowadzenie działań edukacyjnych na rzecz rozwoju przedsiębiorczości w Polsce wpisane jest w wartości i kulturę organizacyjną Antal. Edukujemy przyszłych i obecnych przedsiębiorców, promujemy wiedzę i dobre praktyki z zakresu *Diversity & Inclusion*, wspieramy rozwój młodych oraz aktywnie uczestniczymy w konferencjach skierowanych do biznesu. Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem przygotowując liczne publikacje, tworząc branżowe raporty badawcze i opiniotwórcze opracowania merytoryczne dotyczące rynku pracy.

Wierzymy, że działania, które podejmujemy jako organizacja odgrywają fundamentalną rolę w kształtowaniu i tworzeniu postępu w społeczeństwie.

Kontakt

POTRZEBUJESZ WIĘCEJ INFORMACJI?

Agnieszka Wójcik

COMMUNICATIONS & MARKET RESEARCH DIRECTOR

ANTAL

agnieszka.wojcik@antal.pl

Julia Stanisławska

MARKET RESEARCH SPECIALIST

ANTAL

julia.stanislawski@antal.pl

www.antal.pl

