

maj 2022

RAPORT Z BADANIA PRACA.PL

NASTROJE KANDYDATÓW
I PRACOWNIKÓW
NA RYNKU PRACY



WSTĘP

Misją Praca.pl jest łączenie pracodawców i pracowników.

Już po raz drugi sprawdziliśmy, **jakie nastroje towarzyszą uczestnikom rynku pracy – kandydatom i pracownikom**. Podobnie jak w 2019 r., także i teraz metodą ankietową zbadaliśmy opinie dotyczące trzech etapów:

- poszukiwania pracy,
- okresu zatrudnienia,
- relacji z pracodawcą w momencie pożegnania z firmą.

Wiedza, co jest dla kandydatów najważniejsze w czasie rekrutacji, co cenią sobie najbardziej i jakie błędy dostrzegają, pozwoli pracodawcom lepiej odpowiedzieć na potrzeby osób chętnych do pracy. W naszym badaniu pytamy także o najważniejsze czynniki motywujące, zaufanie do pracodawcy oraz powody zmiany pracy.

Badanie nastrojów kandydatów i pracowników przeprowadzone zostało wśród użytkowników serwisu Praca.pl w terminie 04 - 10.05.2022 r. Odpowiedzi udzieliło 599 respondentów.

ZAGADNIENIA W RAPORCIE:

3 PROFIL RESPONDENTA

4 POSZUKIWANIE PRACY

5 OPINIE O PRACODAWCACH

6 IDEALNA OFERTA PRACY

7 DOBRE I ZŁE PRAKTYKI REKRUTACYJNE

9 POŻĄDANE BENEFITY W OGŁOSZENIACH O PRACY

10 DOKUMENTY APLIKACYJNE

11 ZDALNA ROZMOWA

12 OKRES ZATRUDNIENIA

13 PIERWSZE DNI W NOWEJ PRACY

14 NAJWAŻNIEJSZE ASPEKTY PRACY

15 JAKIM PRACOWNIKIEM JESTEŚ?

16 RELACJE Z PRACODAWCĄ

17 POŻEGNANIE Z FIRMĄ

18 DLACZEGO PRACOWNICY ODCHODZĄ Z FIRMY?

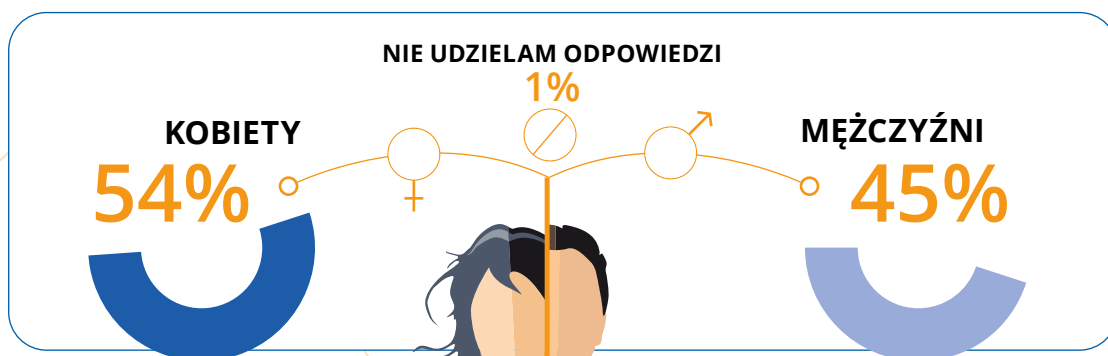
18 KONTROFERTA, JAKO DZIAŁANIE SKUTECZNE

19 RELACJE Z BYŁYM PRACODAWCĄ

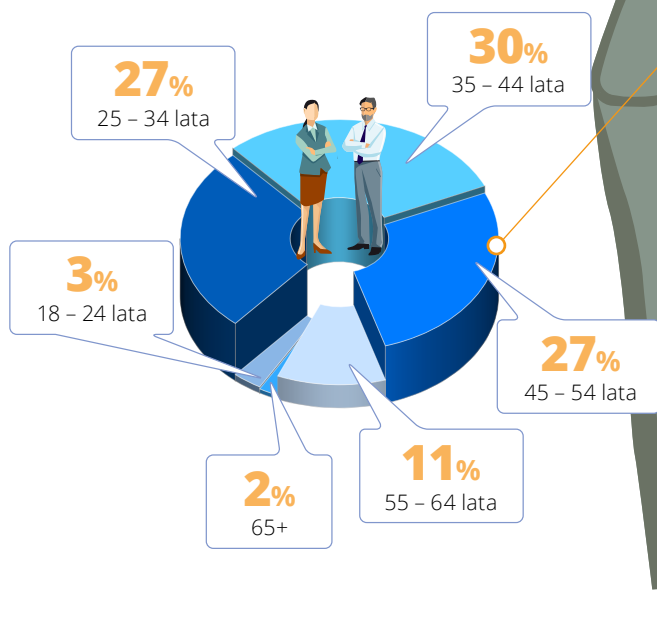
20 KIERUNEK ZMIAN NA RYNKU PRACY

PROFIL RESPONDENTA

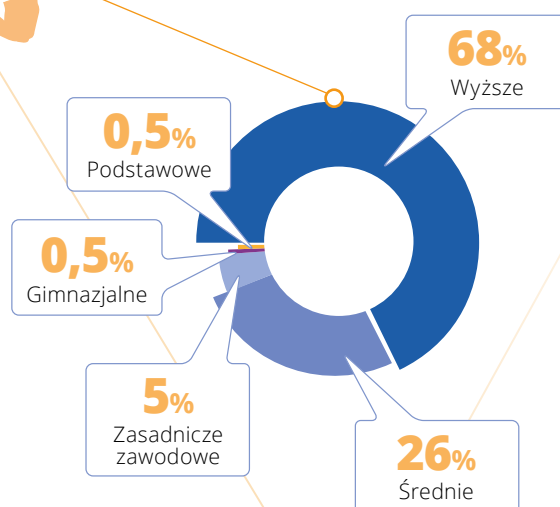
PŁEĆ



WIEK



WYKSZTAŁCENIE





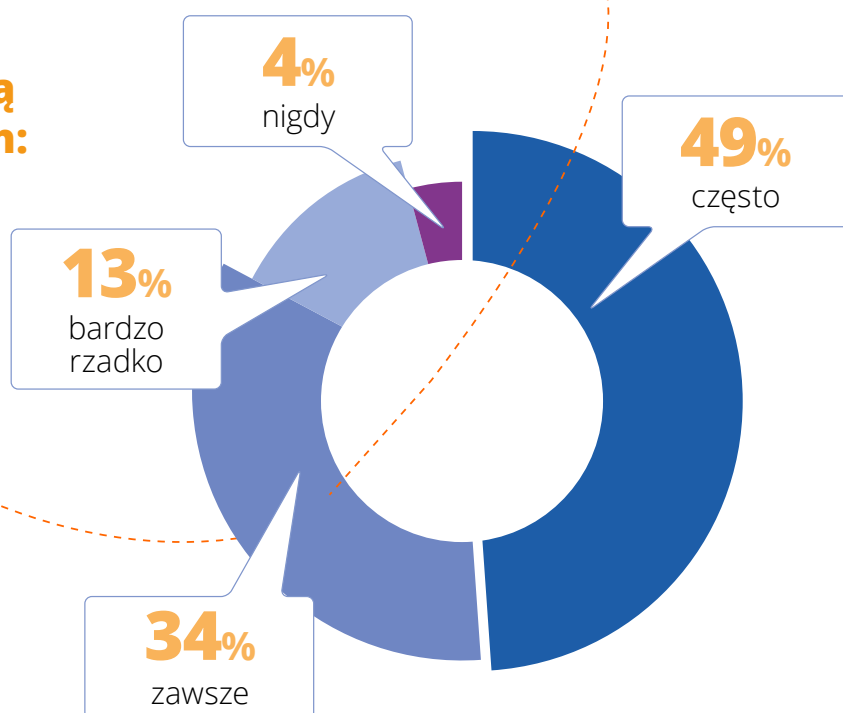
POSZUKIWANIE PRACY

POSZUKIWANIE PRACY

OPINIE O PRACODAWCACH MAJĄ ZNACZENIE!



Kandydaci sprawdzają opinie o pracodawcach:



Blisko **połowa** ankietowanych, szukając pracy, często sprawdza opinie o pracodawcach, a **34%** robi to za każdym razem przed wysłaniem CV. To jasny sygnał dla pracodawców, że employer branding ma ogromne znaczenie. Złe doświadczenia, którymi kandydaci i pracownicy dzielą się w sieci, mogą odstraszać talenty i zmniejszać liczbę nowych aplikacji.



POSZUKIWANIE PRACY

IDEALNA OFERTA PRACY, CZYLI...

... czyli taka, która:



85%

zawiera kompletne informacje
(łącznie z poziomem wynagrodzenia)

32%

jest krótka
i treściwa

11%

jest atrakcyjna
wizualnie

10%

jest długa,
z rozbudowanym opisem

4%

jest
zabawna



Kandydaci cenią sobie swój czas, dlatego lubią ogłoszenia, które zawierają wyczerpującą treść – o wymaganiach, obowiązkach, benefitach. Ważne jest również podanie proponowanego wynagrodzenia. Pracodawcy powoli przekonują się do tego, że widełki płac w ofertach pracy są przydatne – zachęcają do aplikowania i pozytywnie wyróżniają firmę na tle konkurencji.

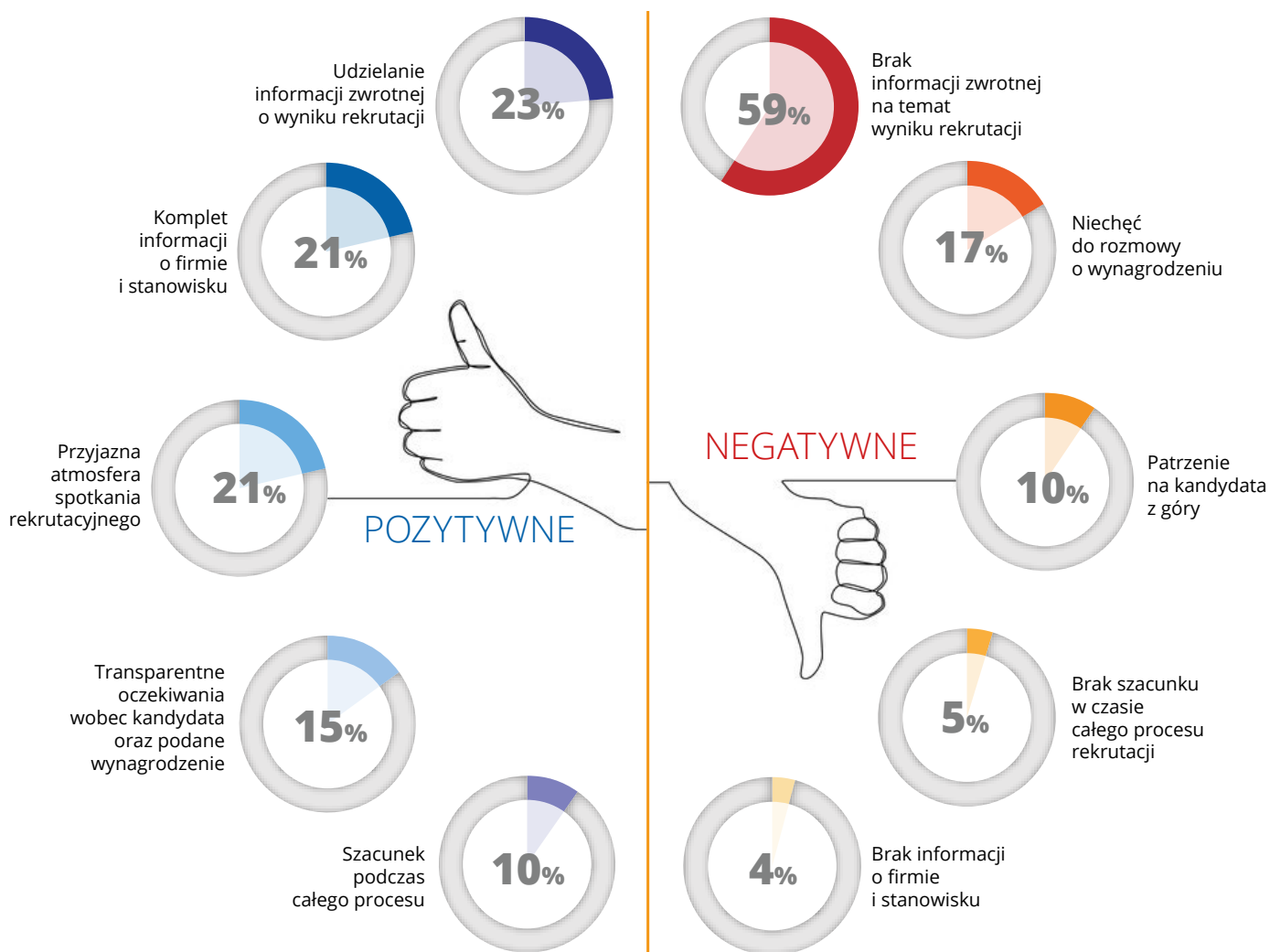
*Wykres z wyników (możliwe było wskazanie 2 odpowiedzi, więc suma nie daje 100%).

POSZUKIWANIE PRACY

DOBRE I ZŁE PRAKTYKI REKRUTACYJNE



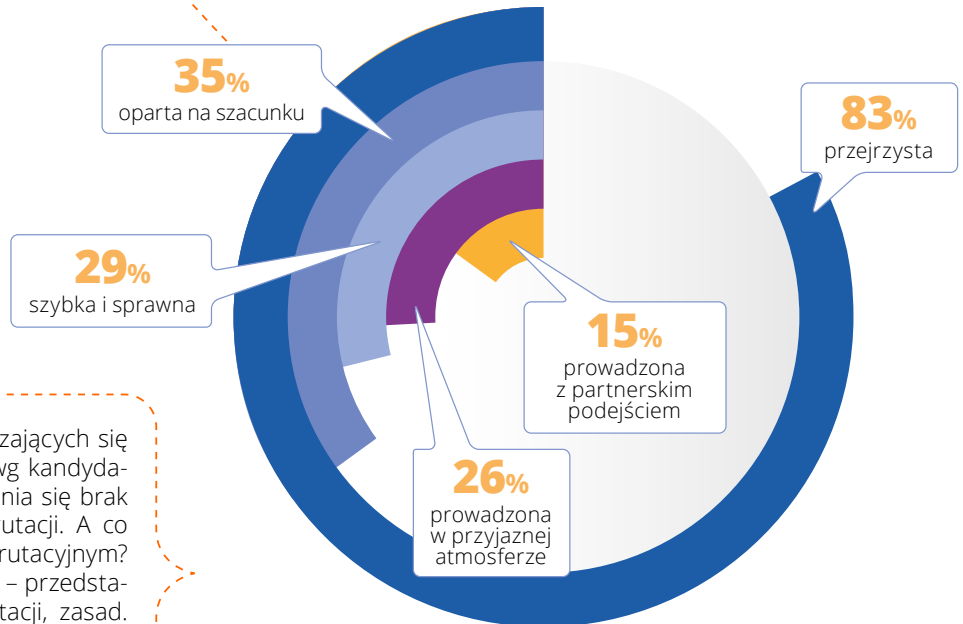
Najczęściej spotykane praktyki



POSZUKIWANIE PRACY

DOBRE I ZŁE PRAKTYKI REKRUTACYJNE

Dobrze przeprowadzona rekrutacja jest:



*Wykres z wyników
(możliwe było wskazanie 2 odpowiedzi,
więc suma nie daje 100%).

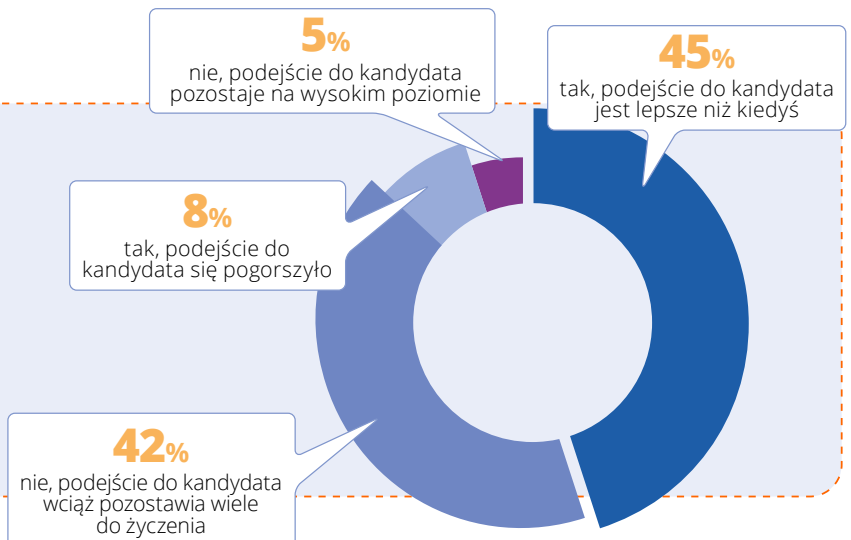


Spośród najczęściej powtarzających się złych praktyk w rekrutacji wg kandydatów i pracowników wyraźnie wyróżnia się brak informacji zwrotnej o wyniku rekrutacji. A co najbardziej liczy się w procesie rekrutacyjnym? Przede wszystkim transparentność – przedstawienie kandydatom etapów rekrutacji, zasad. Ważne są również szacunek wobec kandydata, budowanie przyjaznej atmosfery, a także szybkość całego procesu. Przedłużający się nabór nie służy ani kandydatom, ani firmie.

Czy rekrutacja się zmieniała w ciągu ostatnich lat?



Czy rekrutacje zmieniły się w ciągu ostatnich lat? Zdania respondentów są mocno podzielone. 45% dostrzega zmiany na lepsze, ale 42% uważa, że podejście do kandydata wciąż pozostawia wiele do życzenia.



POSZUKIWANIE PRACY

POŻĄDANE BENEFITY W OGŁOSZENIACH O PRACY

**Pożądane benefity
w ogłoszeniach o pracy to:**

44%
prywatna opieka
medyczna

39%
udział w szkoleniach,
dofinansowanie nauki

38%
praca zdalna

22%
krótsza praca
w piątki

3%
przyszkolony
żłobek/przedszkole

9%
karnet sportowy

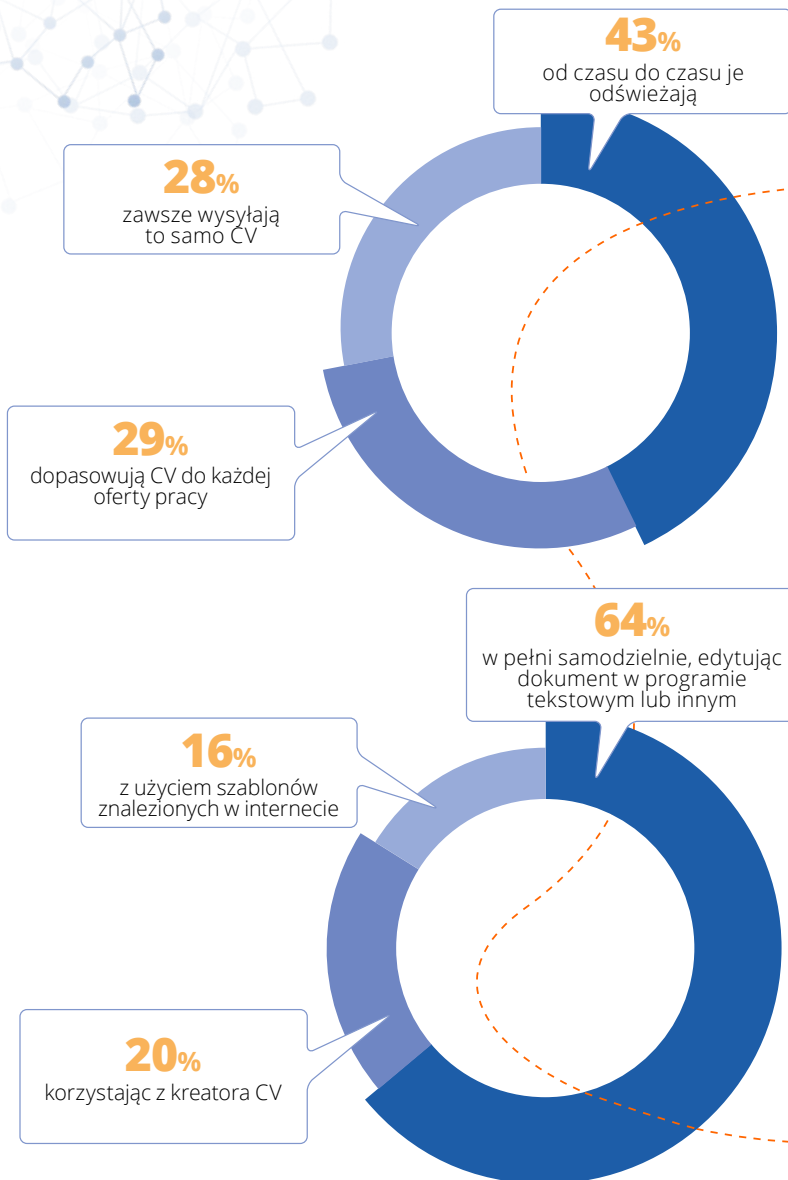
17%
darmowy
kurs językowy

19%
dodatkowe
dni urlopu

* Możliwe było wskazanie 2 odpowiedzi,
więc suma nie daje 100%.



Benefity pozapłacowe to korzyści i dla pracowników, i dla pracodawców. Bonusy przyciągają talenty, a na zatrudnionych już pracowników działają motywująco. Dobry pakiet korzyści pozafinansowych pokazuje też prestiż pracodawcy. Najbardziej pożądanym benefitem jest prywatna opieka medyczna. Respondenci wysoko ocenili również zaangażowanie pracodawcy w rozwój zawodowy pracowników – umożliwianie udziału w szkoleniach i dofinansowanie nauki, a także możliwość pracy zdalnej. Tryb home office upowszechnił się w czasie pandemii, ale wciąż w wielu branżach traktowany jest jako czynnik motywacyjny, a nie jeden z możliwych trybów pracy. Owocowe czwartki są z pewnością miłym zwyczajem, ale wg kandydatów i pracowników nie mają dużego wpływu na podniesienie chęci do pracy.



Jak kandydaci przygotowują CV:



Dobre, starannie przygotowane CV to podstawa, jeśli chcemy zainteresować rekrutera. Czy dostosowujemy życiorys do wymagań podawanych w ogłoszeniach, czy może wysyłamy zawsze ten sam dokument? Okazuje się, że w tej kwestii zdania naszych respondentów są podzielone. 28% stawia na wysyłanie jednego CV, niezależnie od treści ogłoszenia. Zaledwie 1% osób więcej stara się dopasować życiorys do konkretnej oferty pracy. Najwięcej, bo 43% respondentów, szukając pracy, od czasu do czasu odświeża swoje CV. **Która praktyka jest najskuteczniejsza?** Jak pokazuje doświadczenie, najlepsze rezultaty przynosi uwzględnianie w CV słów kluczowych, wymienianych przez pracodawcę w ogłoszeniu. Nasi respondenci w większości przygotowują życiorys w pełni samodzielnie, bez użycia gotowych wzorów czy szablonów. Przypominamy, że na Praca.pl dostępny jest darmowy **kreator CV**, dzięki któremu w prosty sposób można przygotować estetyczny i spełniający formalne kryteria życiorys.

Jeśli w ogłoszeniu pojawia się wymóg przesłania listu motywacyjnego, kandydaci zazwyczaj:



Niektórzy są zdania, że list motywacyjny to relikwitu przeszłości. Wymóg przygotowania tego dokumentu pojawia się jednak w niektórych ogłoszeniach o pracę. Jak reagują na to kandydaci? Ponad połowa zawsze załącza list motywacyjny, zgodnie z życzeniem pracodawcy. Sporo, bo prawie 30% respondentów, ignoruje wymóg opisanie swojej motywacji i przesyła samo CV. 18% pomija zbyt wymagającą ofertę pracy i w ogóle nie aplikuje.

18%
nie aplikują na taką ofertę pracy

29%
wysyłają tylko CV

53%
wysyłają pełną aplikację (CV + list motywacyjny)

Zdalna rozmowa rekrutacyjna –
które z poniższych **stwierdzeń**
jest wg Ciebie **najtrafniejsze?**

28%

Strata czasu – wolę spotkania twarzą w twarz

37%

Nie mam zdania – jest mi obojętne czy rozmowa jest zdalna czy twarzą w twarz

35%

Idealna forma rekrutacji – oszczędność czasu, mniejszy stres



Wraz z początkiem pandemii zdalna rozmowa kwalifikacyjna zyskała wielu zwolenników. Ułatwiła prowadzenie rekrutacji, kiedy niezbędny był dystans. Jak oceniają tę formę kandydaci i pracownicy? Dla niemal 40% nie ma znaczenia, jak prowadzone jest spotkanie w sprawie pracy. 35% ocenia rozmowy online pozytywnie, wskazując na oszczędność czasu i minimalizację stresu. Dla 28% to jednak gorsza wersja spotkania z rekruterem niż tradycyjna rozmowa twarzą w twarz.





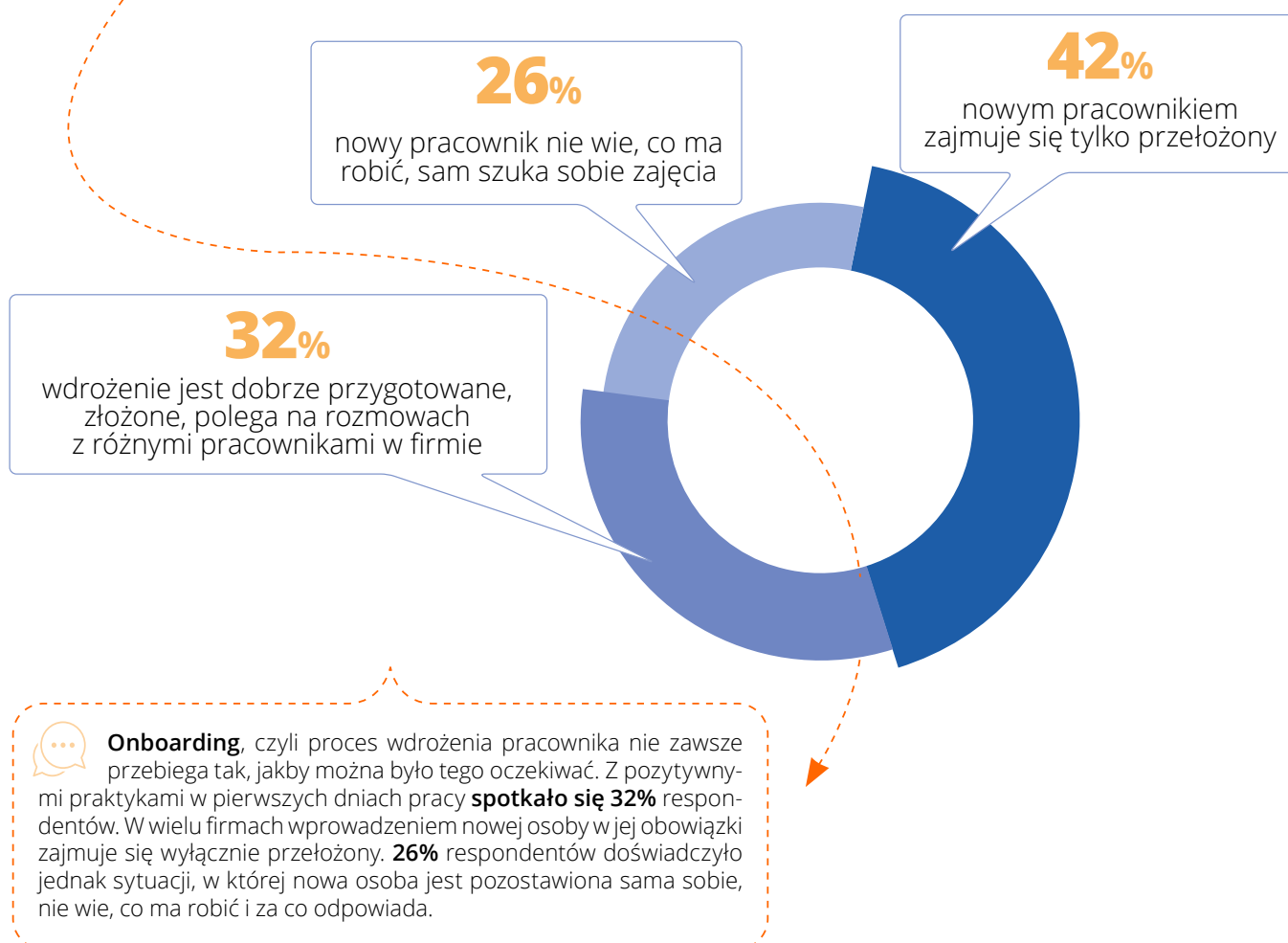
OKRES ZATRUDNIENIA

OKRES ZATRUDNIENIA

PIERWSZE DNI W NOWEJ PRACY



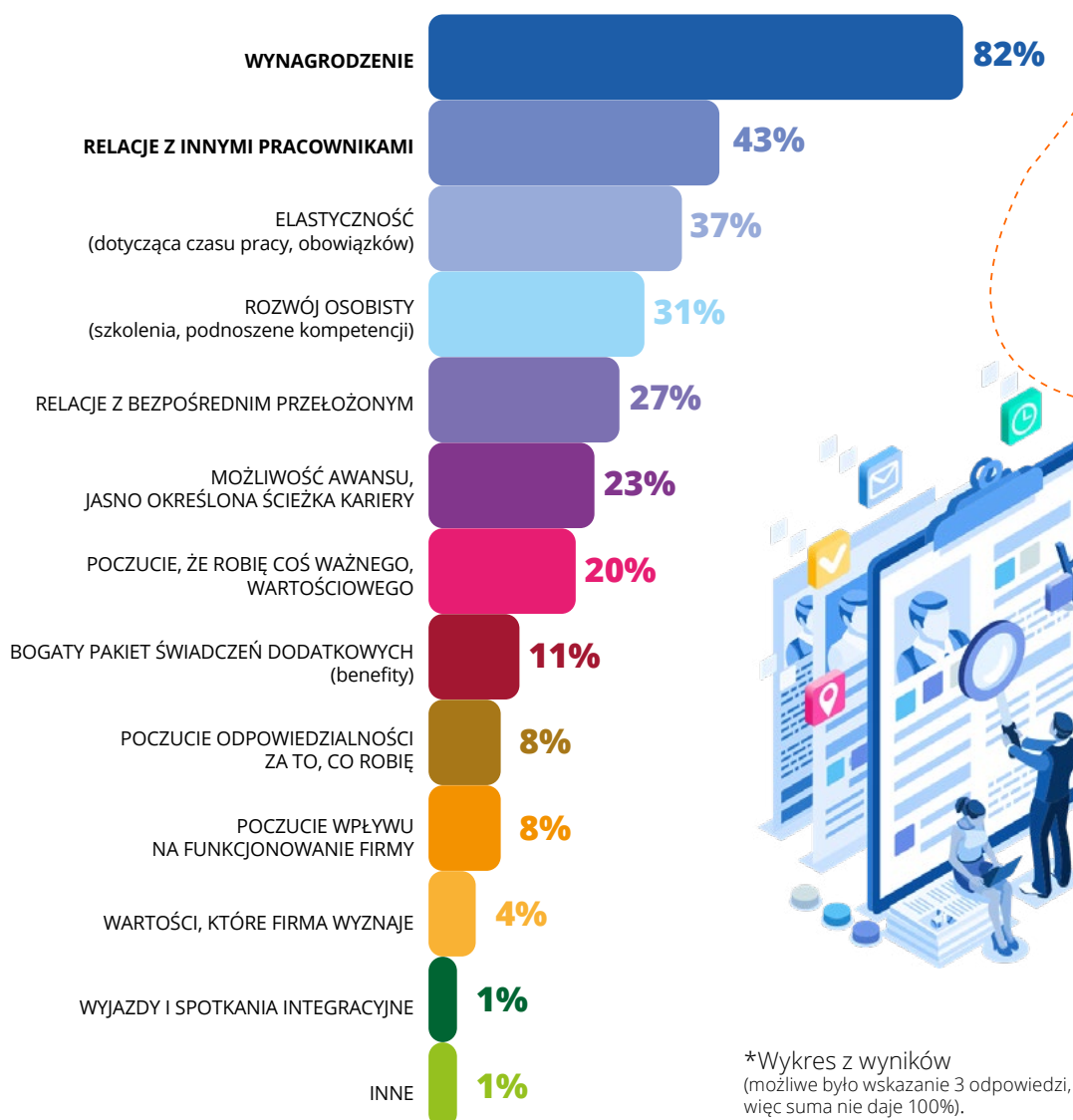
Pierwszego dnia w nowej pracy...



OKRES ZATRUDNIENIA

NAJWAŻNIEJSZE ASPEKTY PRACY:

Najważniejsze w pracy są:



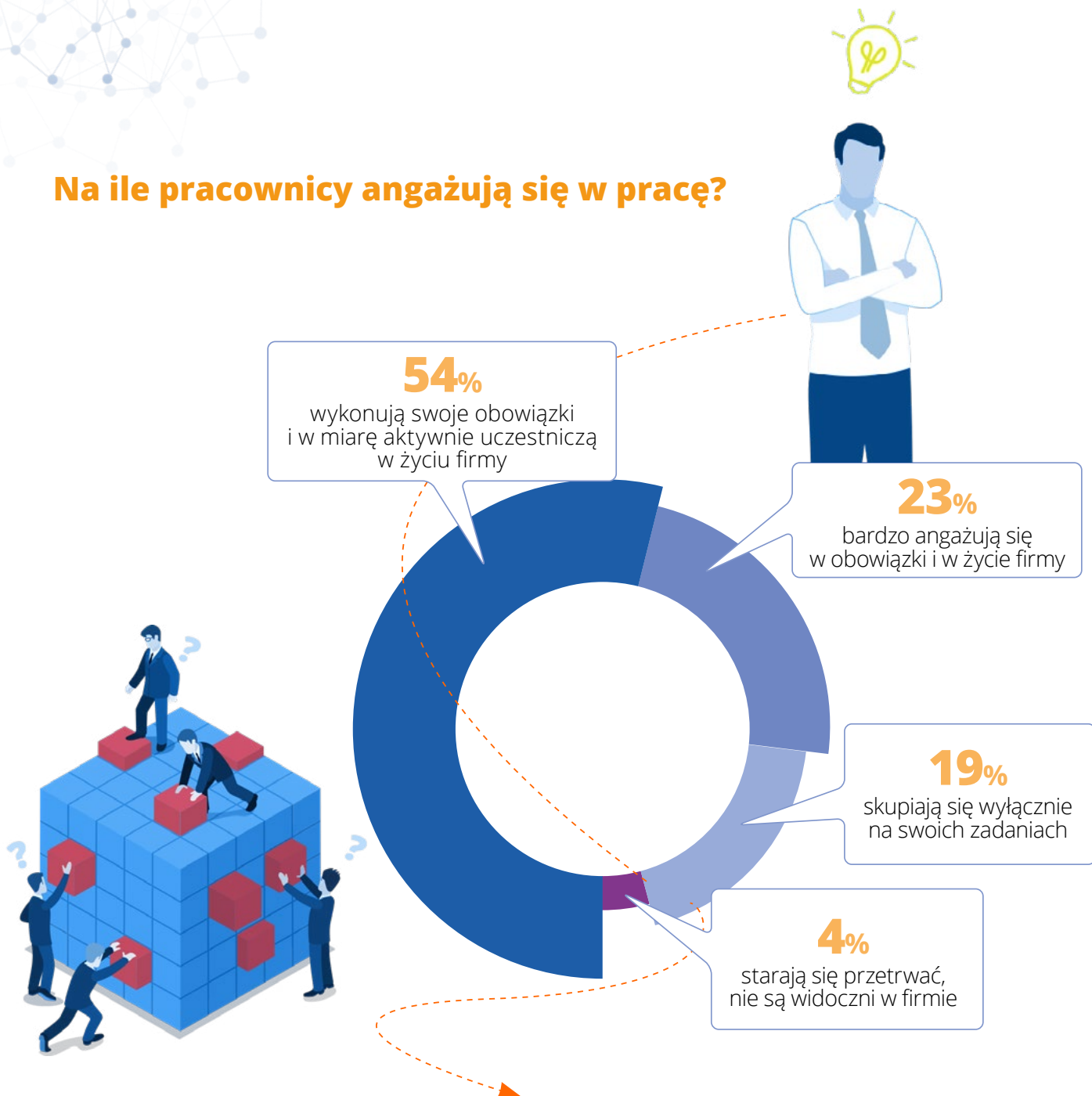
*Wykres z wyników (możliwe było wskazanie 3 odpowiedzi, więc suma nie daje 100%).



OKRES ZATRUDNIENIA

JAKIM PRACOWNIKIEM JESTEŚ?

Na ile pracownicy angażują się w pracę?

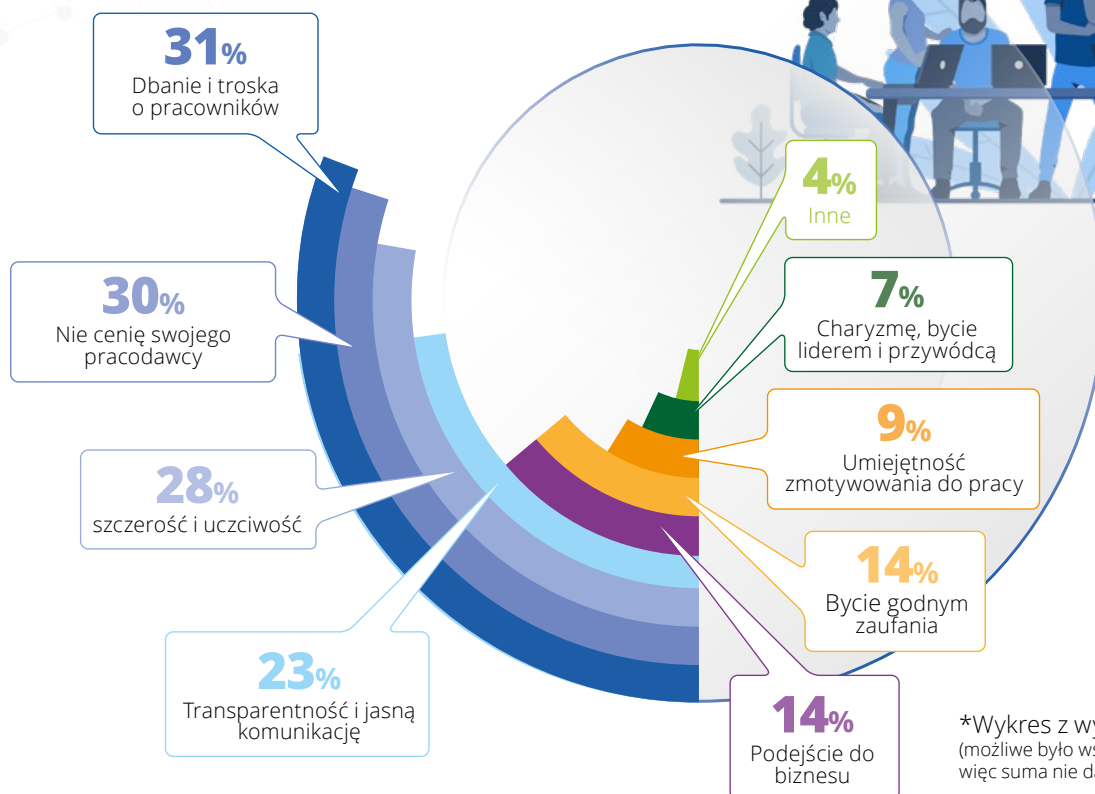


Najczęściej wskazywanym przez respondentów czynnikiem motywacyjnym są pieniądze. Taki rezultat badania nie dziwi – bez zaspokojenia podstawowych potrzeb materialnych trudno bowiem myśleć o pozytywach pracy. Co jeszcze się liczy w pracy? Bardzo ważne dla pracowników są relacje w zespole oraz elastyczne podejście pracodawcy do takich kwestii jak czas pracy czy zakres obowiązków. Respondenci cenią sobie również możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji i rozwijania się zawodowo, a także jasno wytyczoną ścieżkę awansu. Ponad $\frac{3}{4}$ ankieterów prezentuje postawę odpowiedzialnego, zaangażowanego pracownika. Zaledwie 4% po prostu stara się przetrwać kolejny dzień.

OKRES ZATRUDNIENIA

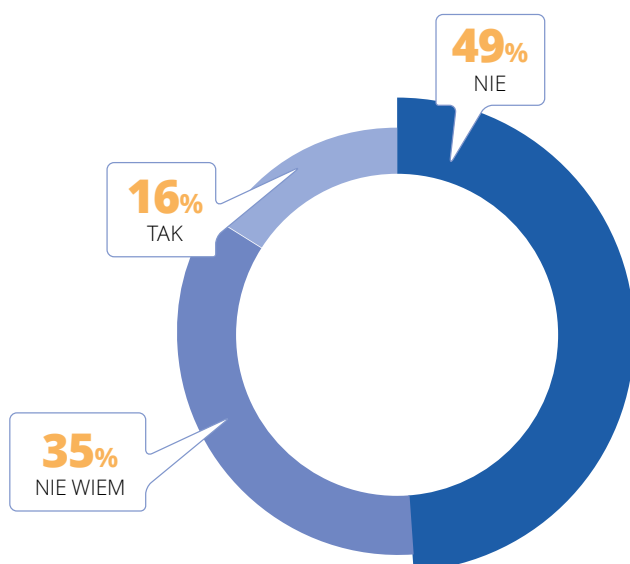
RELACJE Z PRACODAWCĄ

Pracownicy cenią pracodawców za:



*Wykres z wyników (możliwe było wskazanie 2 odpowiedzi, więc suma nie daje 100%).

Czy pracownicy są skłonni zainwestować prywatne pieniądze w biznesowe pomysły szefa?



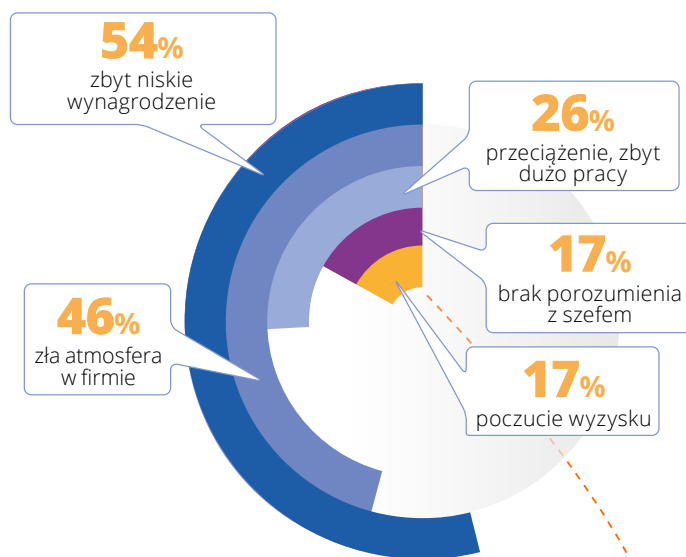
Trzy najbardziej cenione cechy dobrego lidera to dbanie i troska o pracowników, szczerść oraz uczciwość, a także transparentność w działaniach i umiejętność komunikowania się. Nie zawsze jednak relacje na linii pracownik – szef układają się dobrze. 29,6% ankietowanych nie ceni swojego pracodawcy. Zaledwie 16% respondentów ufa pracodawcy na tyle, że byłoby w stanie zainwestować prywatne pieniądze w jego nowy pomysł.



POŻEGNANIE Z FIRMĄ

POŻEGNANIE Z FIRMĄ

CO SPRAWIA, ŻE PRACOWNICY ODCHODZĄ Z FIRMY?
KONTROFERTA, JAKO DZIAŁANIE SKUTECZNE.



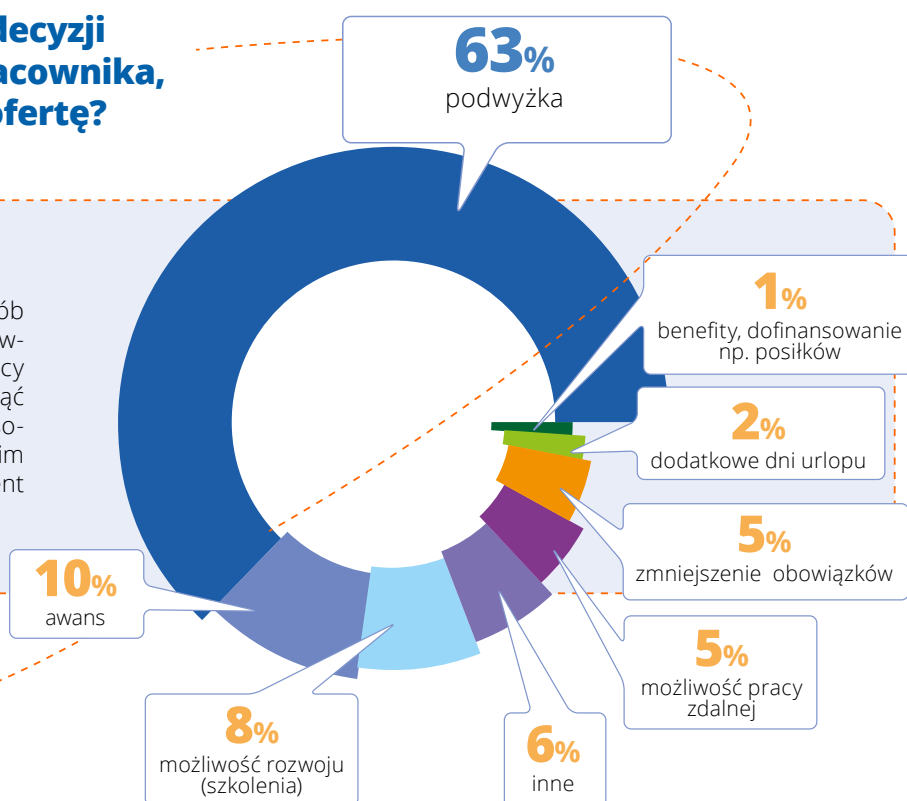
Głównym powodem rezygnacji z pracy okazują się pieniądze. Taki wynik ankiety nie jest zaskoczeniem – pieniądze są też ważnym czynnikiem motywacyjnym. Dla respondentów bardzo istotna jest jednak również atmosfera w pracy. Złe relacje mogą być powodem odejścia z firmy, podobnie jak przeciążenie obowiązkami, poczucie wyczerpania i brak porozumienia z przełożonym.

*Wykres z wyników
(możliwe było wskazanie 2 odpowiedzi,
więc suma nie daje 100%).

**Co może zaważyć na decyzji
o pozostaniu w firmie pracownika,
który otrzymał inną ofertę?**



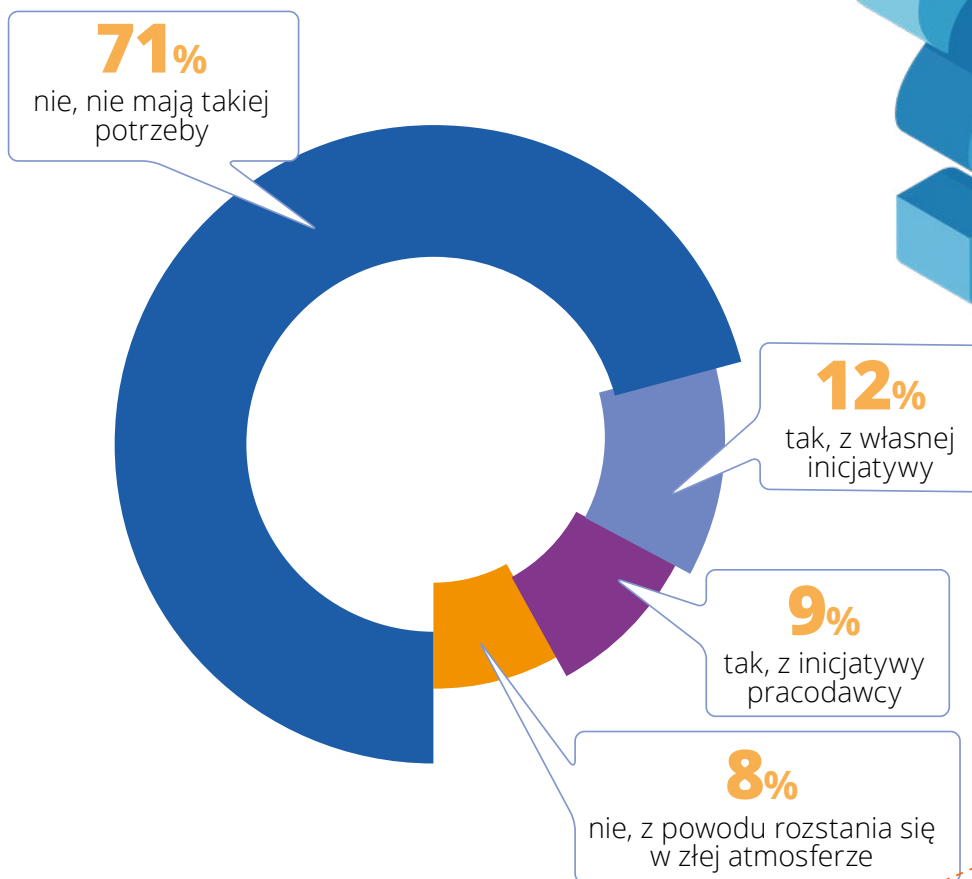
Kontraoferta pracodawcy to sposób na zatrzymanie w firmie dobrego pracownika, który dostał inną propozycję pracy i składa wypowiedzenie. Co może wpłynąć na decyzję o pozostaniu w dotychczasowym miejscu pracy? Przede wszystkim podwyżka wynagrodzenia. Ten argument wybrało ponad 60% ankietowanych.



POŻEGNANIE Z FIRMĄ

RELACJE Z BYŁYM PRACODAWCĄ.

Czy **pracownicy** utrzymują
relacje z byłym pracodawcą?



Palimy za sobą mosty? A może dbamy o relację z byłym pracodawcą? **70%** respondentów **nie widzi potrzeby** utrzymywania kontaktu, a **8%** nie robi tego z powodu odejścia z firmy **w złej atmosferze**. Niemniej **22% kontynuuje znajomość** – z własnej inicjatywy bądź z inicjatywy szefa.



POŻEGNANIE Z FIRMA

KIERUNEK ZMIAN NA RYNKU PRACY

**W jakim kierunku
będzie się zmieniał
rynek pracy
w Polsce?**



29%

na rynku będzie trudno o pracę, m.in. ze względu na napływ do Polski osób uciekających przed wojną w Ukrainie

55%

rynek będzie mieszany – z obszarami, w których pracodawcy będą walczyć o pracownika oraz takimi, gdzie konkurencja w rekrutacji będzie wysoka

14%

będzie rynek dobrego pracodawcy – warunki zatrudnienia się poprawią, a pracodawcom będzie zależało na zadowolonych, zaangażowanych w pracę pracownikach

2%

inne



Pandemia odbiła się na rynku pracy w Polsce. Wiele osób straciło zatrudnienie, miało trudności ze znalezieniem nowego zajęcia. Aktualnie sytuacja się ustabilizowała, a Polska znajduje się w czołówce krajów z najniższym bezrobociem w Unii Europejskiej. Zdaniem ponad połowy respondentów rynek pracy jest i wciąż pozostanie rynkiem mieszanym. W niektórych regionach i branżach pracodawcy będą walczyć o pracownika, w innych o pracę będzie zdecydowanie trudniej. Wg prawie 30% badanych nieuniknione są trudności na rynku zatrudnienia spowodowane między innymi napływem uciekających przed wojną Ukraińców. 14% ankietowanych z optymizmem patrzy w przyszłość. Ich zdaniem sytuacja pracowników i osób poszukujących pracy będzie się poprawiać.

