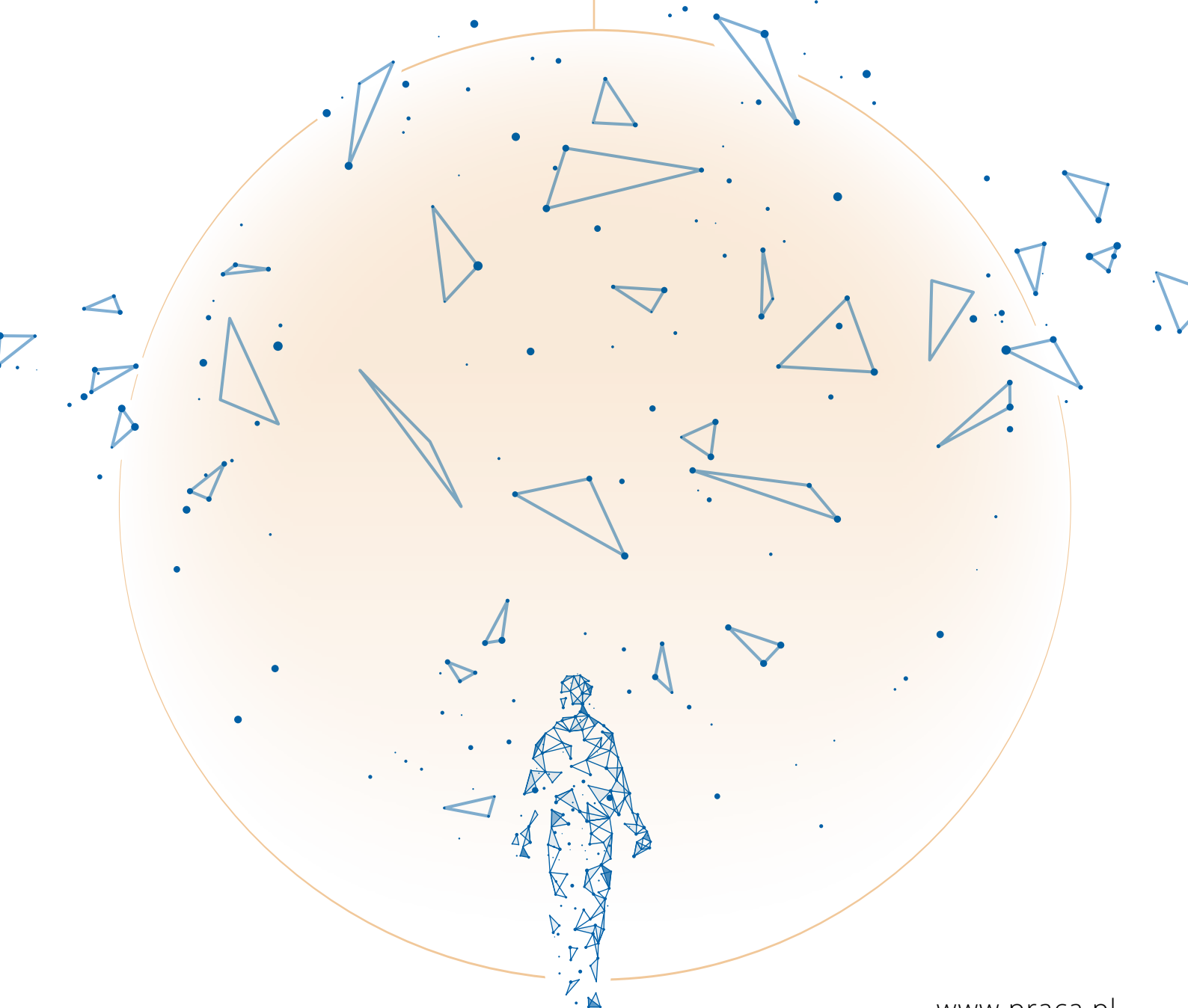


RAPORT Z BADANIA PRACA.PL

lipiec – sierpień 2019

NASTROJE
KANDYDATÓW
I PRACOWNIKÓW
NA RYNKU
PRACY



WSTĘP

Praca.pl łączy pracodawców i pracowników. Realizując tę misję obserwujemy jak ważne są **zdrowe relacje i pozytywny nastrój po obu stronach**. Badanie, którego wyniki przedstawiamy w tym raporcie, ma na celu pomóc pracodawcom ocenić nastawienie i oczekiwania pracowników, a w konsekwencji spowodować, że rekrutacje staną się jeszcze bardziej efektywne.

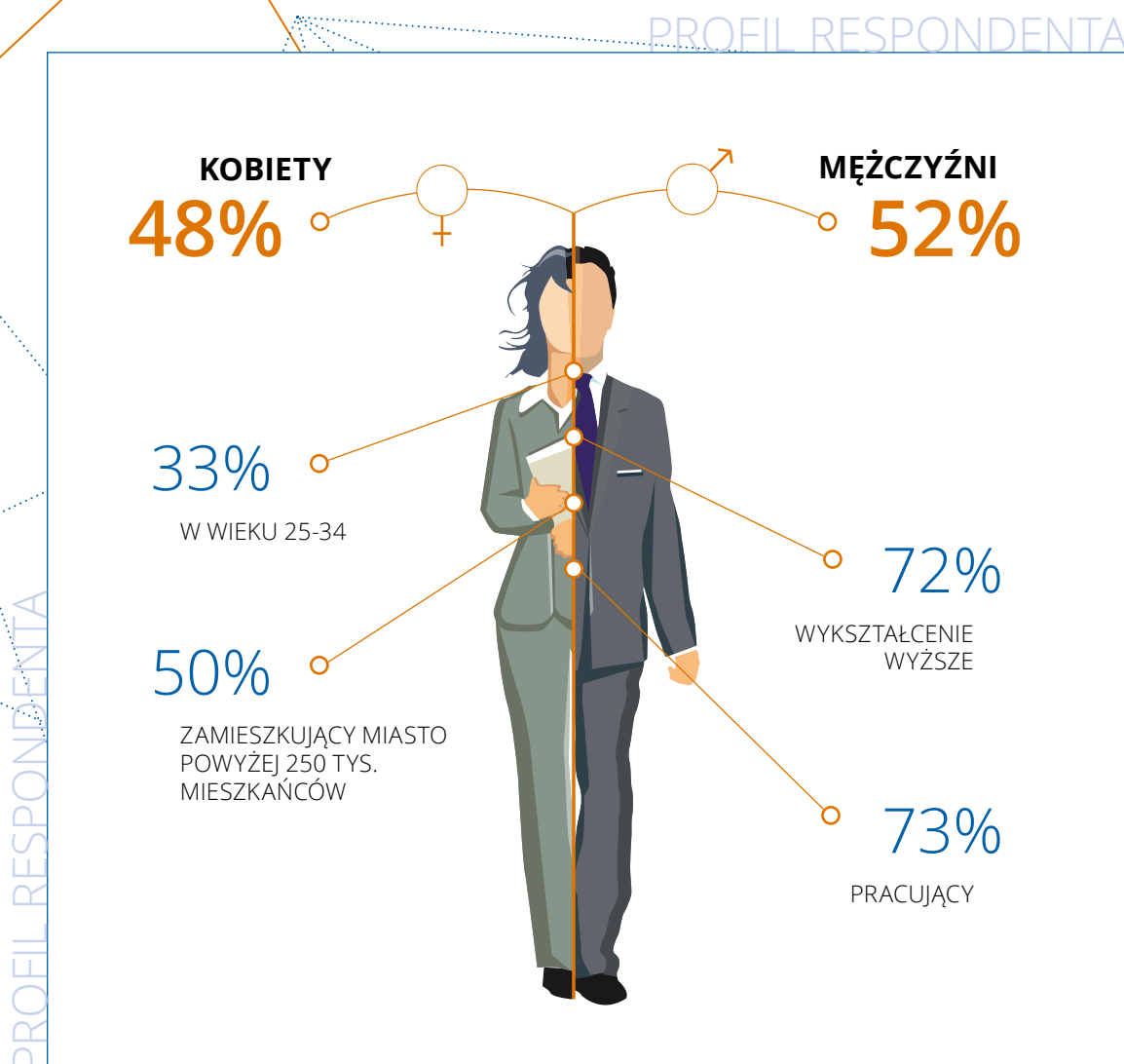
Ankietowanych poprosiliśmy o **opinię na temat każdego z etapów pracy** – od szukania, po rekrutację, okres zatrudnienia, relacje z pracodawcą i moment pożegnania z firmą.

W badaniu wzięło udział **1346 osób**, w 73% pracujące.

ZAGADNIENIA W RAPORCIE:

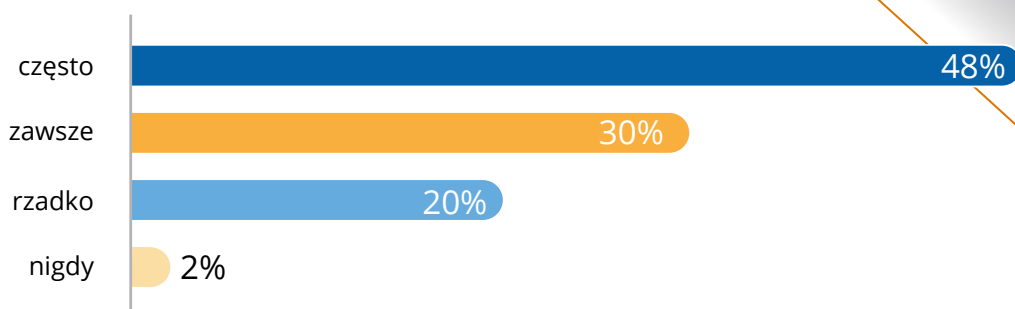
- 3** PROFIL RESPONDENTA
- 4** OPINIE W SIECI WAŻNA RZECZ: O PRACODAWCACH W INTERNECIE
- 5** CZY ISTNIEJE IDEALNE OGŁOSZENIE O PRACĘ?
- 6** TOP 3 REKRUTACJI MARZEŃ
- 8** KANDYDAT DO PRACY
- 10** PRACOWNIK
- 12** POŻEGNANIE Z FIRMĄ

PROFIL RESPONDENTA



OPINIE W SIECI WAŻNA RZECZ: O PRACODAWCACH W INTERNECIE

CZY KANDYDACY SPRAWDZAJĄ
OPINIE O PRACODAWCACH:



KOMENTARZ

97% klientów przed kupieniem produktu czyta w sieci recenzje na jego temat. Jeśli chodzi o opinie o pracodawcach przed wysłaniem CV jest podobnie. **Jedynie 2%** naszych badanych nigdy nie sprawdziło opinii o pracodawcy, do którego chce aplikować. Zawsze robi to prawie 1/3 respondentów, a często prawie połowa.

Co kandydaci myślą o tych opiniach? Najczęściej (39% ankietowanych) traktują je jak gorzkie żale pracowników, ale aż 28% twierdzi, że są to autentyczne opinie. 16% uważa takie opinie za laurki wystawiane przez działy HR lub opłacone komentarze.

CZY ISTNIEJE IDEALNE OGŁOSZENIE O PRACĘ?

IDEALNE OGŁOSZENIE O PRACĘ:

zawiera kompletne informacje
(łącznie z wynagrodzeniem)

88%

jest konkretne

77%

inne

12%

Tak, pod warunkiem, że jest **kompletne**, tzn. zawiera wszystkie ważne z punktu widzenia kandydata informacje, a szczególnie widełki finansowe oraz **konkretne**. Dyskusja na temat podawania widełek wynagrodzenia już na etapie ogłoszenia o pracę trwa. Pracodawcy, którzy to robią ewidentnie zyskują – głównie większą liczbę CV.

Obecne ogłoszenia, w skali od 1 do 5 ocenione zostały na 2,7 – to nieznacznie powyżej środka.

Według ankietowanych widełki finansowe mogłyby tę ocenę podnieść.

Najmniej ważne z punktu widzenia kandydatów są takie cechy jak: humor i atrakcyjność wizualna, lecz jeśli ktoś przywiązuje do tego wagę, to raczej kobiety.

TOP 3 REKRUTACJI MARŻEŃ

NAJCZĘŚCIEJ SPOTYKANE PRAKTYKI:

szczegółowe
informacje
o obowiązkach

38%

informacja
zwrotna
o wyniku
rekrutacji

34%

szacunek
podczas
rozmów

28%

przyjazna
atmosfera

27%

informacje
o wynagrodzeniu

26%

POZYTYWNE



78%

brak
informacji
o wyniku
rekrutacji

44%

niejasne
oczekiwania
wobec
kandydata

NEGATYWNE



42%

niechęć
do rozmowy
o wynagrodzeniu

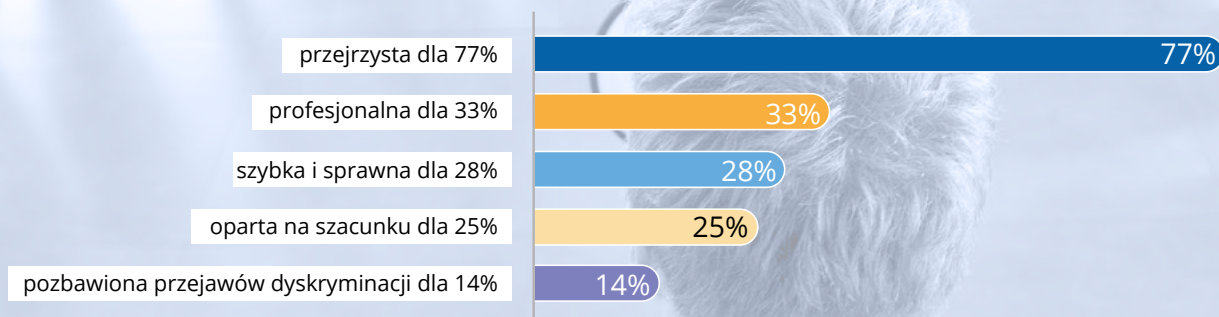
25%

lekceważące
podejście
do kandydata

17%

brak
informacji
o firmie

DOBRCZE PRZEPROWADZONA REKRUTACJA JEST:



Okazuje się, że podanie w ogłoszeniu widełek finansowych to za mało, żeby osiągnąć sukces rekrutacyjny. Zostaje jeszcze dobrze przeprowadzić rekrutację. A najważniejsze to:

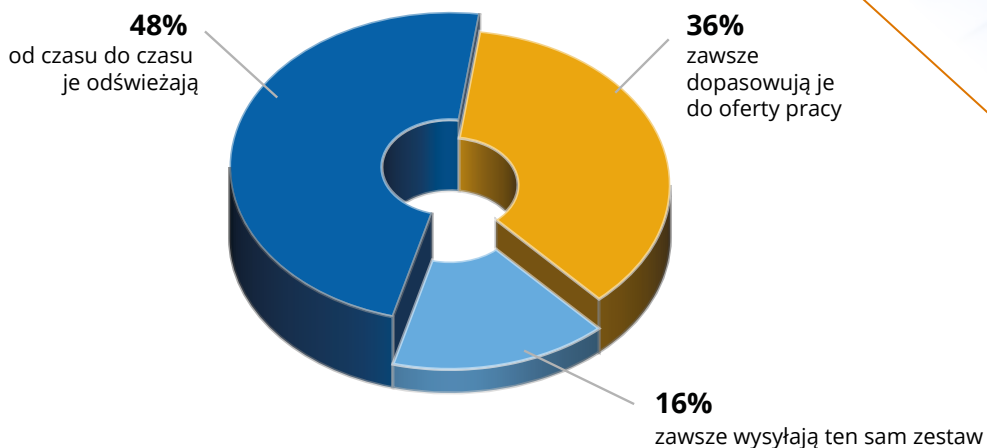
1. Prowadzić **jasną komunikację** i, przede wszystkim, udzielić **informacji zwrotnej po zakończonym procesie**, bez względu na wynik.
2. **Profesjonalnie** ocenić kandydata pod kątem jego kompetencji, a nie osobistych sympatii / uprzedzeń,

3. Cały proces przeprowadzić **sprawnie i szybko**.

Według naszych użytkowników najbardziej negatywną cechą aktualnie prowadzonych rekrutacji jest właśnie brak informacji zwrotnej o jej wyniku. Do plusów zaliczyli coraz bardziej partnerskie podejście rekruterów i przyjazną atmosferę spotkań.

KANDYDAT DO PRACY

JAK KANDYDACI PRZYGOTOWUJĄ DOKUMENTY APLIKACYJNE:



Pracodawcy starają się coraz bardziej, żeby ogłoszenie przyciągnęło uwagę kandydatów. A czy kandydaci zabiegają o zainteresowanie pracodawców przygotowując dokumenty aplikacyjne?

Czy dostosowują je do ofert pracy? Blisko połowa ankietowanych **od czasu do czasu odświeża dokumenty**, 36% dopasowuje treść do każdego ogłoszenia, a 16%

na wszystkie ogłoszenia wysyła ten sam zestaw. Kandydat dostosowujący aplikację do ogłoszenia to głównie (w 80%) osoba z wykształceniem wyższym, w większej części kobieta (53%). Do wysyłania niezmiennego zestawu dokumentów na każde ogłoszenie rekrutacyjne zdecydowanie bardziej skłonni są panowie (65%).

KANDYDACI:

90%
nie kłamią w procesie
rekrutacyjnym

<1%
zawsze koloryzują

<1%
często koloryzują

9%
czasami koloryzują

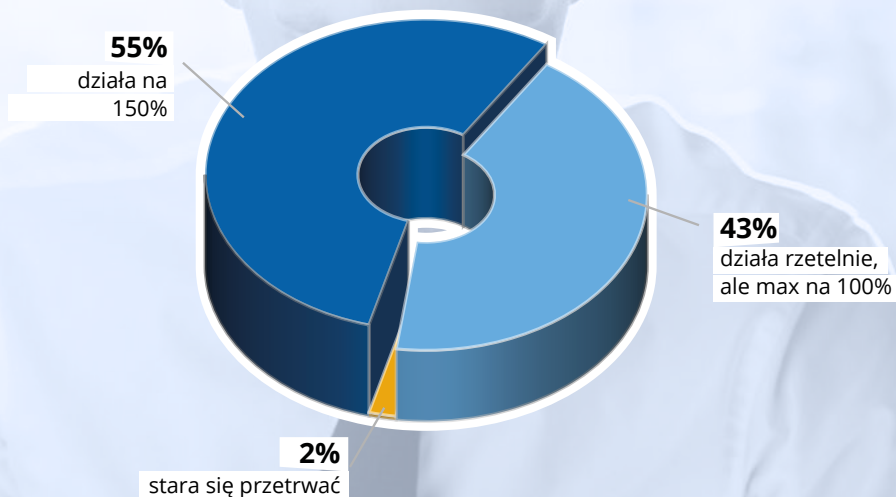
KOMENTARZ

Z naszego badania wynika również, że koloryzowanie na jakimkolwiek etapie rekrutacji nie jest w modzie. Do sporadycznego ubarwiania swoich osiągnięć przyznaje się jedynie 9% ankietowanych, aż **90% deklaruje uczciwość**.

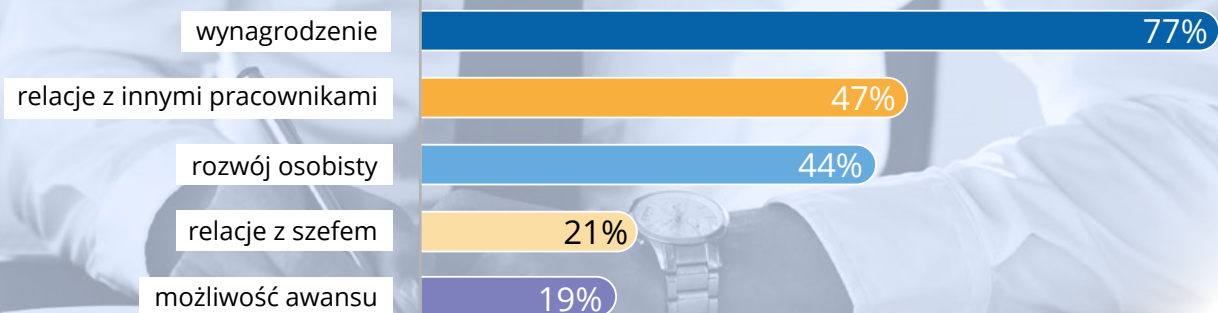
Poza uczciwością kandydaci mogą się również pochwalić punktualnością – aż 80% deklaruje, że zawsze punktualnie stawia się na umówionych rozmowach kwalifikacyjnych.

PRACOWNIK

CZY PRACOWNICY SĄ ZAANGAŻOWANI W PRACĘ?



NAJWAŻNIEJSZE W PRACY SĄ:



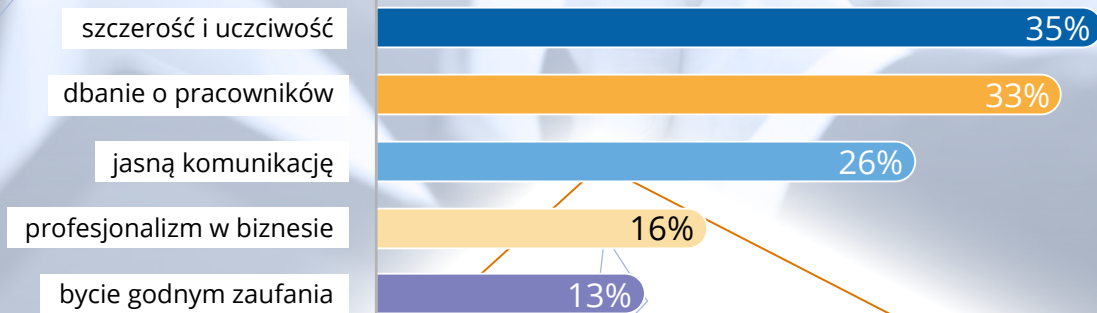
KOMENTARZ

To oczywiste, że pieniądze w pracy są ważne – dla wielu najważniejsze. Ale co poza nimi się liczy?

W **TOP 5** zestawienia tego, **co w pracy ma znaczenie** znalazły się jeszcze relacje z innymi pracownikami, możliwość rozwoju, relacje z szefem i możliwość awansu.

Tak więc mamy na rynku pracowników ambitnych, nastawionych na relacje i dodatkowo zaangażowanych. Na 100% działa aż 43% ankietowanych, ale więcej niż się od nich oczekuje robi ponad połowa – 55%. Jedynie 2% stara się przetrwać.

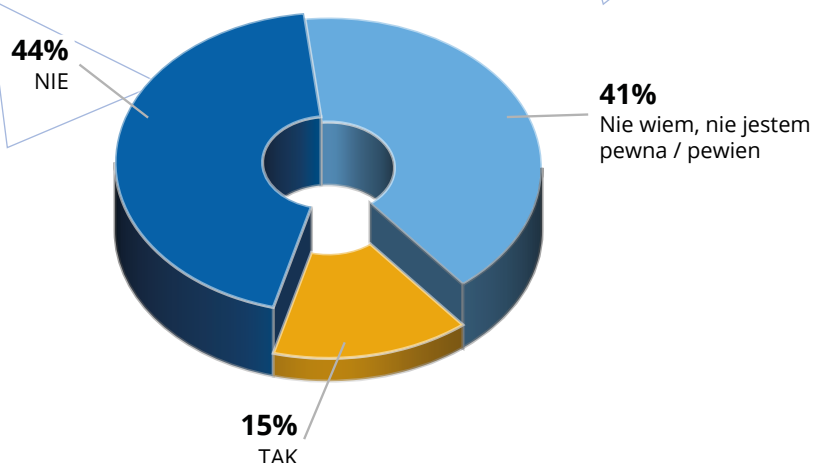
PRACOWNICY CENIĄ PRACODAWCÓW ZA:



A czy ten zaangażowany i ambitny pracownik doceni szefa? Tak, pod warunkiem, że trafi na osobę **szczerą, uczciwą i dbającą o pracowników**. Dobrze bę-

dzie również, jeśli będzie potrafił prowadzić **transparentną komunikację**. To 3 najważniejsze cechy lidera, którego się docenia.

CZY PRACOWNICY CHĘTNIE ZAINWESTUJĄ PRYWATNE PIENIĄDZE W BIZNESOWE POMYSŁY SZEFA?

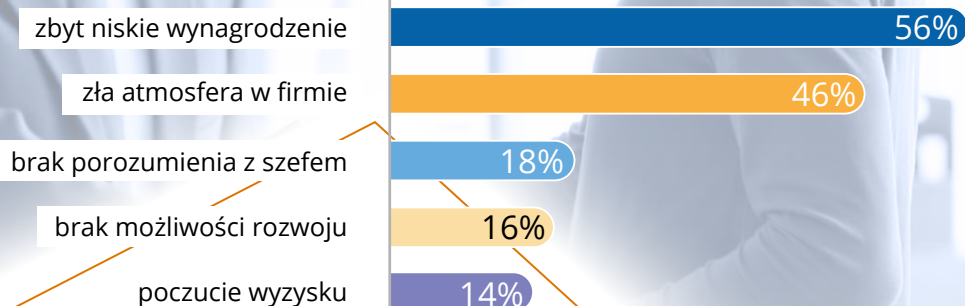


Docenianie to jedno, a **wiara w kompetencje do prowadzenia biznesu to drugie**. Nasi ankietowani, zapytani o to, czy zainwestowaliby prywatne pieniądze w nowy pomysł szefa nie byli nastawie-

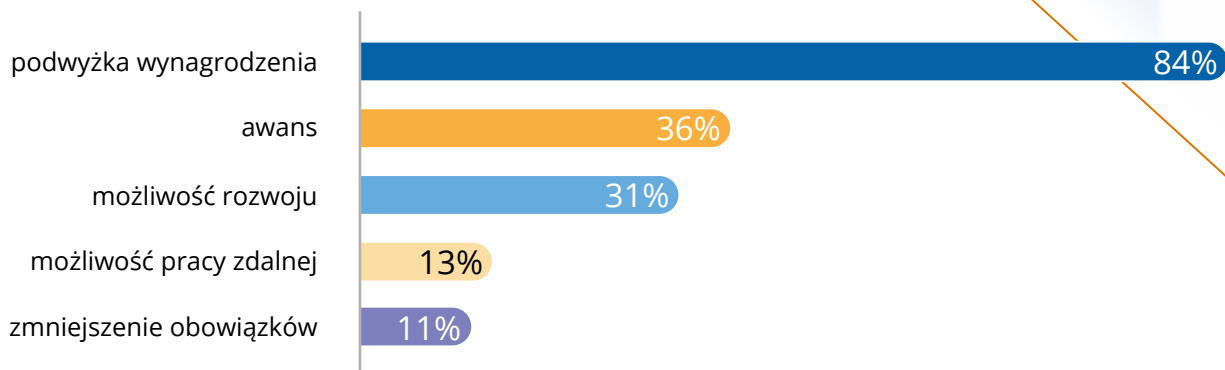
ni zbyt entuzjastycznie. Większość jednoznacznie stwierdziła, że nie, część się waha. Jedynie 15% odpowiedziało zdecydowanym „TAK”.

POŻEGNANIE Z FIRMĄ

CO SPRAWIA, ŻE PRACOWNICY ODCHODZĄ Z FIRMY?



CO WPŁYNIE NA DECYZJĘ O POZOSTANIU W FIRMIE PRACOWNIKA, KTÓRY OTRZYMAŁ INNA PROPOZYCJĘ PRACY?



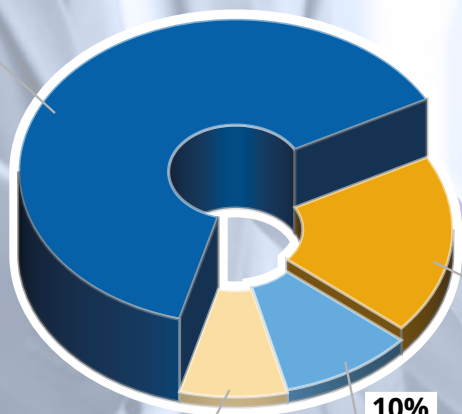
Skoro pieniądze są w pracy tak ważne, to trudno się dziwić, że **zbyt niska** pensja została uznana przez naszych respondentów za główny powód odejścia z firmy. **Podwyżka wynagrodzenia** dla większości byłaby powodem do zmiany decyzji i pozostania w firmie. Drugim najważniejszym powodem odejścia z firmy jest **zła atmosfera**. I to będzie najtrudniejszy orzech do zgryzienia dla pracodawcy, bo o ile pensję można podnieść, to relacji nie naprawi się tak szybko. Warto więc dbać o nie na co dzień.

Kolejnymi na liście powodów, które mogą wpłynąć na decyzję o zmianie pracodawcy są **brak porozumienia z szefem oraz brak możliwości rozwoju**.

Okazuje się, że dyskryminacja i nieprzestrzeganie wartości firmowych w najmniejszym stopniu wpływają na decyzję o zmianie pracy. Na decyzję o pozostaniu w firmie nie wpłyną darmowe posiłki ani darmowy transport. Nie pomoże też zmniejszenie ilości obowiązków – **użytkownicy Praca.pl chcą pracować, rozwijać się i dobrze zarabiać**.

CZY PRACOWNICY UTRZYMUJĄ RELACJE Z BYŁYM PRACODAWCĄ?

63%
nie, nie mają
takiej potrzeby



19%
tak, z własnej
inicjatywy

10%
nie, ze względu na
złą atmosferę rozstania

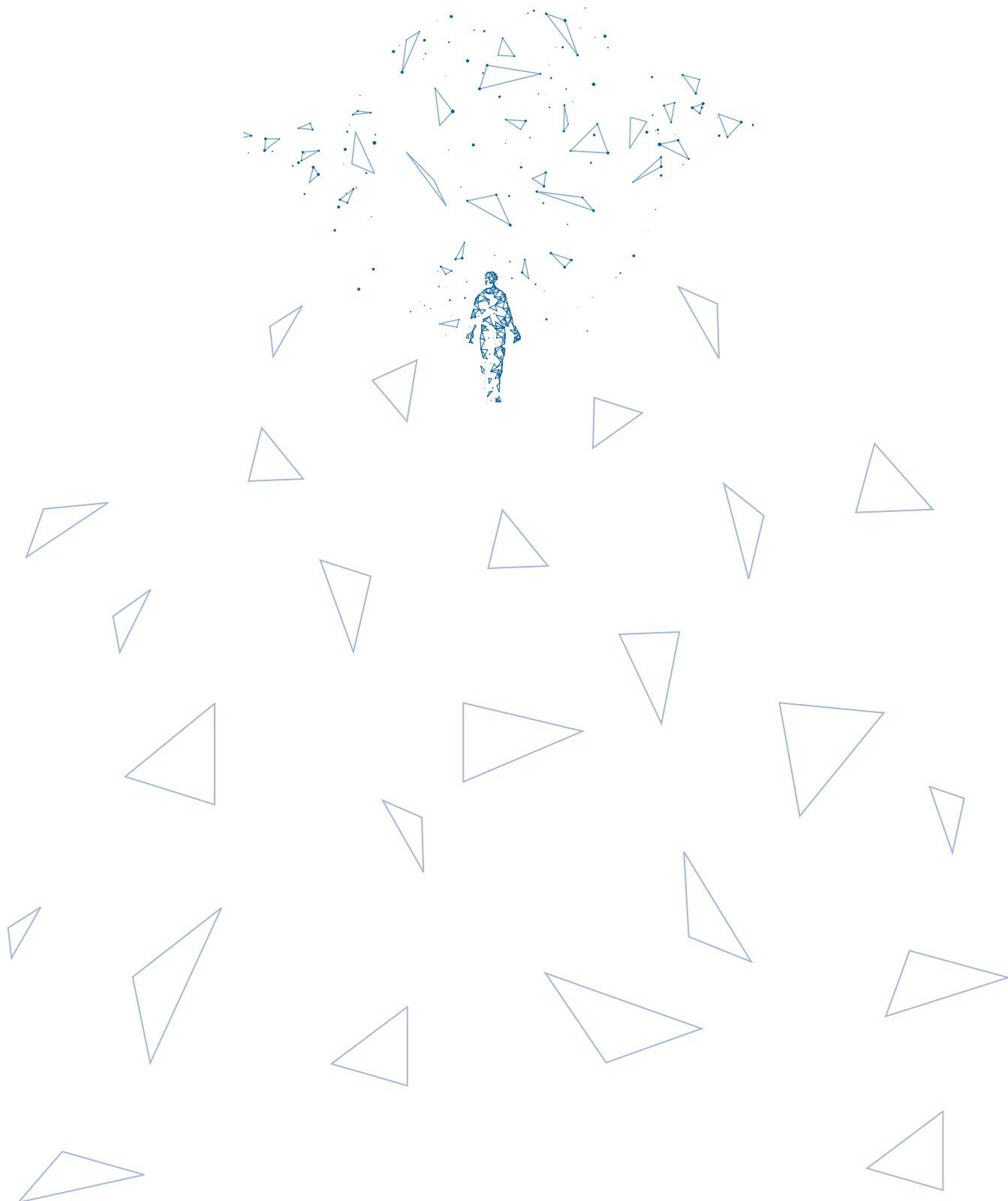
8%
tak, z inicjatywy
pracodawcy

Większość, bo aż **63% użytkowników nie czuje potrzeby utrzymywania relacji z pracodawcą, z którym nie wiążą ich już relacje zawodowe.** Co 10 badany nie utrzymuje ich ze względu na mało przyjazną atmosferę rozstania. Natomiast co piąty ankietowany ma kontakt z byłym pracodawcą z własnej inicjatywy, a 8% podtrzymuje go ze względu na inicjatywę byłych przełożonych.

CZY WARTO TAKIE RELACJE UTRZYMywać?

Wielu osobom wydaje się, że nie ma to większego sensu, bo po co skupiać się na zamkniętym rozdziale kariery zawodowej skoro otworzyło się kolejny.

W tym kontekście sprawdzi się powiedzenie o tym, że nie warto palić za sobą mostów. Nie jesteśmy w stanie przewidzieć jak potoczy się nasza kariera zawodowa i kto stanie na naszej zawodowej drodze. Zarówno z punktu widzenia pracodawców, jak i pracowników warto mosty zostawić całe.



www.praca.pl

Kontakt:

Aleksandra Wesołowska

PR Manager

email: a.wesolowska@praca.pl

tel.: +48 606 485 038