



Staffing | Professionals | HR Solutions | Inhouse Services

## Randstad Award 2013 wyniki badania w Polsce



Employer Branding - wizerunek kreuje rzeczywistość

# Agenda spotkania

1. Kim jesteśmy - Randstad w Polsce
2. Informacje o badaniu i jego struktura
3. Wyniki badania w Polsce:
  - najważniejsze czynniki przy wyborze pracodawcy
  - czym jest przyjazna atmosfera pracy oraz interesująca praca?
  - z jakich powodów pracownicy zostają u pracodawcy, a z jakich go zmieniają?
  - najbardziej atrakcyjne branże
  - najbardziej atrakcyjni pracodawcy – zwycięzcy Randstad Award



# Kim jesteśmy?

## Randstad na świecie

- Założony w 1960 r.
- Numer 2 na światowym rynku usług HR
- Doświadczenie zdobyte przez ponad 50 lat działalności
- Aktywny w ponad 40 krajach

## Misja Randstad

„Shaping the world of work”

## Randstad w Polsce

- Obecny od 1994 r.
- Jeden z wiodących dostawców na rynku usług HR
- Ponad 60 biur lokalnych w całym kraju (w tym lokalizacje typu Inhouse)
- Ponad 1200 Klientów
- Średnio 17000 pracowników tymczasowych zatrudnianych dziennie
- Ponad 1100 projektów rekrutacji stałej rocznie
- Pierwsza agencja pracy tymczasowej posiadająca certyfikat ISO 9001:2008

## Filozofia Randstad

„Good to know you”



## Informacje o badaniu i jego struktura



# Czym jest Randstad Award?

**Randstad Award** to największy projekt badawczy dotyczący wizerunku pracodawcy i czynników atrakcyjności pracodawców na świecie.

Jest to również wyróżnienie dla najbardziej atrakcyjnego pracodawcy w ocenie potencjalnych pracowników.

Pierwsze badanie przeprowadzono w 2000 roku w Belgii, dziś obecne jest już w **18 krajach** i obejmuje ponad **160.000 respondentów**

(wszystkie kraje to: Belgia, Francja, Włochy, Hiszpania, Polska, Niemcy, Holandia, UK, Australia, Nowa Zelandia, Singapur, Japonia, Hong Kong, Indie, Chiny, Kanada, USA, Argentyna).

W tym roku wyróżnienie **Randstad Award** przyznaliśmy w Polsce po raz trzeci.



# Jak wybieramy laureatów Randstad Award?

Wyróżnienie **Randstad Award** jest przyznawane w oparciu o **badanie wizerunku firmy** postrzeganego przez potencjalnych pracowników:

- Atrakcyjność mierzona dla największych pracodawców w Polsce (według przychodów ze sprzedaży za rok 2011).
- Atrakcyjność mierzona w odniesieniu do 10 czynników (jak stabilność zatrudnienia, bogata oferta szkoleniowa, wysokość oferowanych wynagrodzeń, atmosfera pracy itp.)



# Jaką wiedzę daje raport Randstad Award?

Rozbudowane dane opisujące **spojrzenie na kondycję wizerunku badanych pracodawców**. Wiedza o tym, które firmy oraz które branże są najbardziej atrakcyjne i mają potencjał rozwoju dzięki przyciąganiu pracowników.

Możliwość **obserwacji zależności i różnic ocen** występujących pomiędzy różnymi grupami wiekowymi, płciowymi, wykształcenia czy sytuacji zawodowej.

Obserwacja tych ocen w czasie, dokumentująca **wpływ warunków makroekonomicznych** na zmiany postaw.



# Znaczenie wyników Randstad Award



Rozpoznanie aspektów zatrudnienia istotnych dla pracowników



Pomoc w świadomym planowaniu działań wpływających na kształtowanie wizerunku pracodawcy



Pozyskiwanie talentów



Rozwój firmy



Generowanie lepszych wyników biznesowych





# Metodologia badania



# Metodologia badania

## Kogo badamy:

Badanie obejmuje 150 największych firm działających w Polsce

## Respondenci badania:

- 7000 respondentów w wieku od 18 do 65 lat (studentów, osób zatrudnionych i niezatrudnionych, zdolnych do pracy)
- grupa reprezentatywna dla wieku, płci, regionu i wykształcenia

Badanie odbyło się w październiku i listopadzie 2012r.

Wszystkie ankiety przeprowadzono **on-line**.

Wykonawca badania: **ICMA International**



# Wybrane definicje

## Świadomość marki

znać firmę na tyle dobrze, aby mieć o niej własną opinię

## Atrakcyjność bezwzględna

jaki odsetek spośród wszystkich respondentów (cała próba) chciałby pracować w danej firmie

## Atrakcyjność względna

↓  
jaki odsetek respondentów, którzy znają firmę, chciałby w niej pracować  
(eliminuje przekłamanie związane z wielkością firmy - duże firmy mają tę przewagę, że są powszechnie znane i w konsekwencji często plasują się na najwyższych miejscach w klasyfikacji atrakcyjności bezwzględnej)

według tego kryterium przyznajemy wyróżnienie

## Randstad Award



# Atrakcyjność względna i bezwzględna

---

Świadomość marki  
 $80/100 = 80\%$

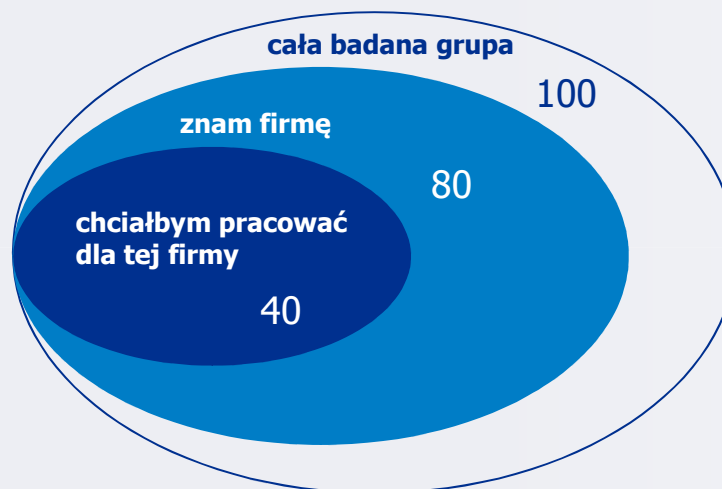
---

Atrakcyjność bezwzględna  
 $40/100 = 40\%$

---

Atrakcyjność względna  
 $40/80 = 50\%$

---



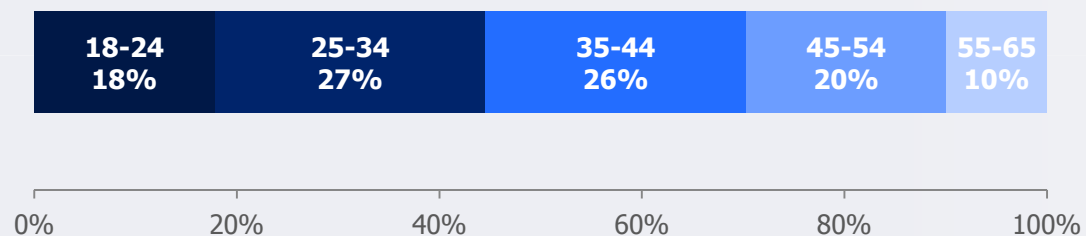
# Opis badanej grupy

Respondenci: 7003 osoby

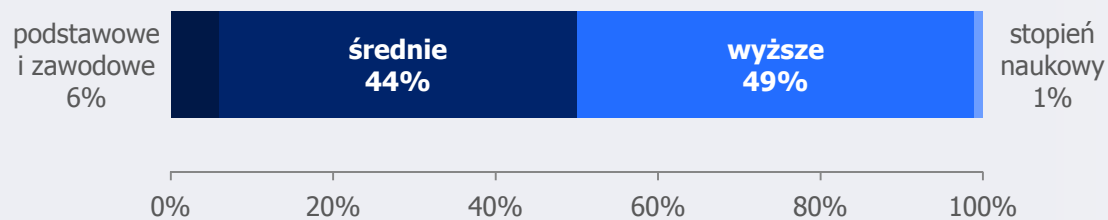
Pracujący: 72%

Kobiety: 52% / Mężczyźni 48%

Wiek:



Wykształcenie:



## Wyniki ogólne

Które czynniki są najważniejsze przy wyborze pracodawcy?



# Najważniejszy aspekt wyboru konkretnego pracodawcy

Stabilna sytuacja finansowa jest postrzegana jako najważniejszy czynnik przez ponad jedną trzecią potencjalnych pracowników. Bezpieczeństwo zatrudnienia znalazło się na drugim miejscu - przed wysokim wynagrodzeniem (które jest zdecydowanie mniej ważne niż w poprzednich latach).

| najważniejsze aspekty                 | 2013 | 2012  | 2011 |
|---------------------------------------|------|-------|------|
| Stabilna sytuacja finansowa           | 37 ▲ | 13% ▲ | 11%  |
| Bezpieczeństwo zatrudnienia           | 24 ▲ | 17%   | 16%  |
| Wysokie wynagrodzenie                 | 11 ▼ | 19% ▼ | 23%  |
| Interesująca praca                    | 6 ▼  | 9%    | 9%   |
| Możliwości na przyszłość              | 4 ▼  | 6%    | 7%   |
| Przyjazna atmosfera pracy             | 4 ▼  | 8%    | 8%   |
| Równowaga praca/życie osobiste        | 3 ▼  | 6%    | 7%   |
| Elastyczność w pracy                  | 2 ▼  | 4%    | NA   |
| Wysokiej jakości szkolenia            | 2    | 2%    | 2%   |
| Dobra lokalizacja                     | 2 ▼  | 4%    | 3%   |
| Międzynarodowe możliwości zawodowe    | 1    | 2%    | 2%   |
| Silne kierownictwo                    | 1    | 2%    | 2%   |
| Produkty/usługi wysokiej jakości      | 1    | 2%    | 2%   |
| Troska o środowisko i społeczeństwo   | 1    | 1%    | 1%   |
| Korzystanie z najnowszych technologii | 1    | 2%    | 1%   |
| Zarządzanie oparte na różnorodności   | 1    | 1%    | NA   |
| Wyrazisty wizerunek/silne wartości    | 1    | 2%    | 1%   |

# 5 najważniejszych czynników przy wyborze pracy w konkretnej firmie

Niemal trzy czwarte potencjalnych pracowników wybrało stabilną sytuację finansową i bezpieczeństwo zatrudnienia wśród 5 najważniejszych czynników atrakcyjności pracodawcy.

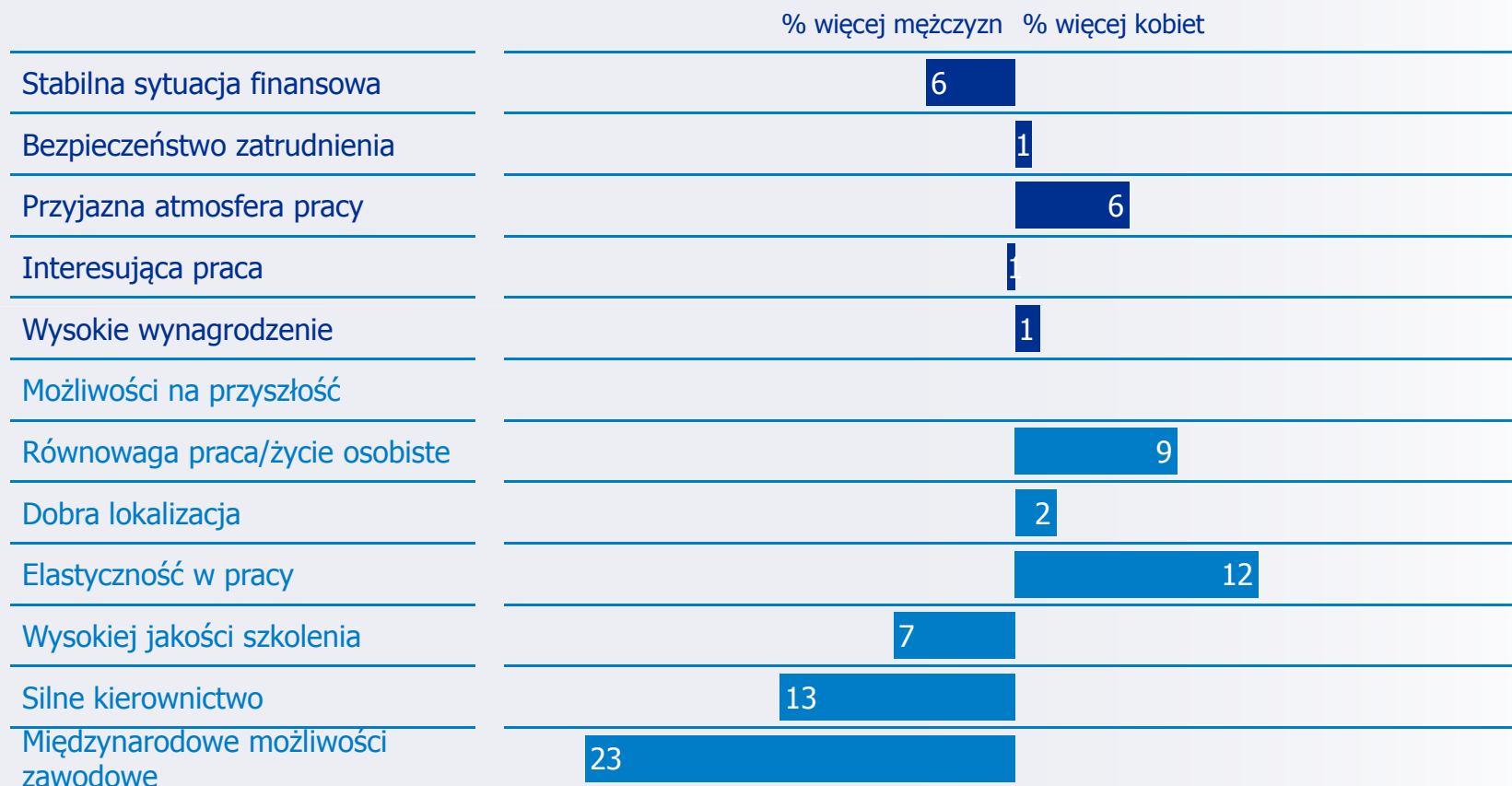
uwaga: wynik należy rozumieć jako % respondentów, którzy wybrali dany czynnik na dowolnej pozycji wśród swoich 5 najważniejszych czynników

| 5 najważniejszych aspektów            | 2013 | 2012  | 2011 |
|---------------------------------------|------|-------|------|
| Stabilna sytuacja finansowa           | 72 ▲ | 52% ▲ | 49%  |
| Bezpieczeństwo zatrudnienia           | 70 ▲ | 54%   | 55%  |
| Przyjazna atmosfera pracy             | 54 ▼ | 57% ▼ | 59%  |
| Interesująca praca                    | 50 ▲ | 46%   | 46%  |
| Wysokie wynagrodzenie                 | 49 ▼ | 56% ▼ | 72%  |
| Możliwości na przyszłość              | 48 ▲ | 43%   | 42%  |
| Równowaga praca/życie osobiste        | 31 ▼ | 39% ▼ | 41%  |
| Dobra lokalizacja                     | 27 ▼ | 32% ▲ | 29%  |
| Elastyczność w pracy                  | 22 ▼ | 24%   | NA   |
| Wysokiej jakości szkolenia            | 20   | 20% ▼ | 22%  |
| Silne kierownictwo                    | 10   | 11%   | 10%  |
| Międzynarodowe możliwości zawodowe    | 10   | 10%   | 11%  |
| Produkty/usługi wysokiej jakości      | 10 ▼ | 14%   | 13%  |
| Korzystanie z najnowszych technologii | 9 ▼  | 13% ▲ | 10%  |
| Wyrazisty wizerunek/silne wartości    | 7 ▼  | 10% ▲ | 8%   |
| Zarządzanie oparte na różnorodności   | 6 ▼  | 10%   | NA   |
| Troska o środowisko i społeczeństwo   | 6 ▼  | 10%   | 10%  |



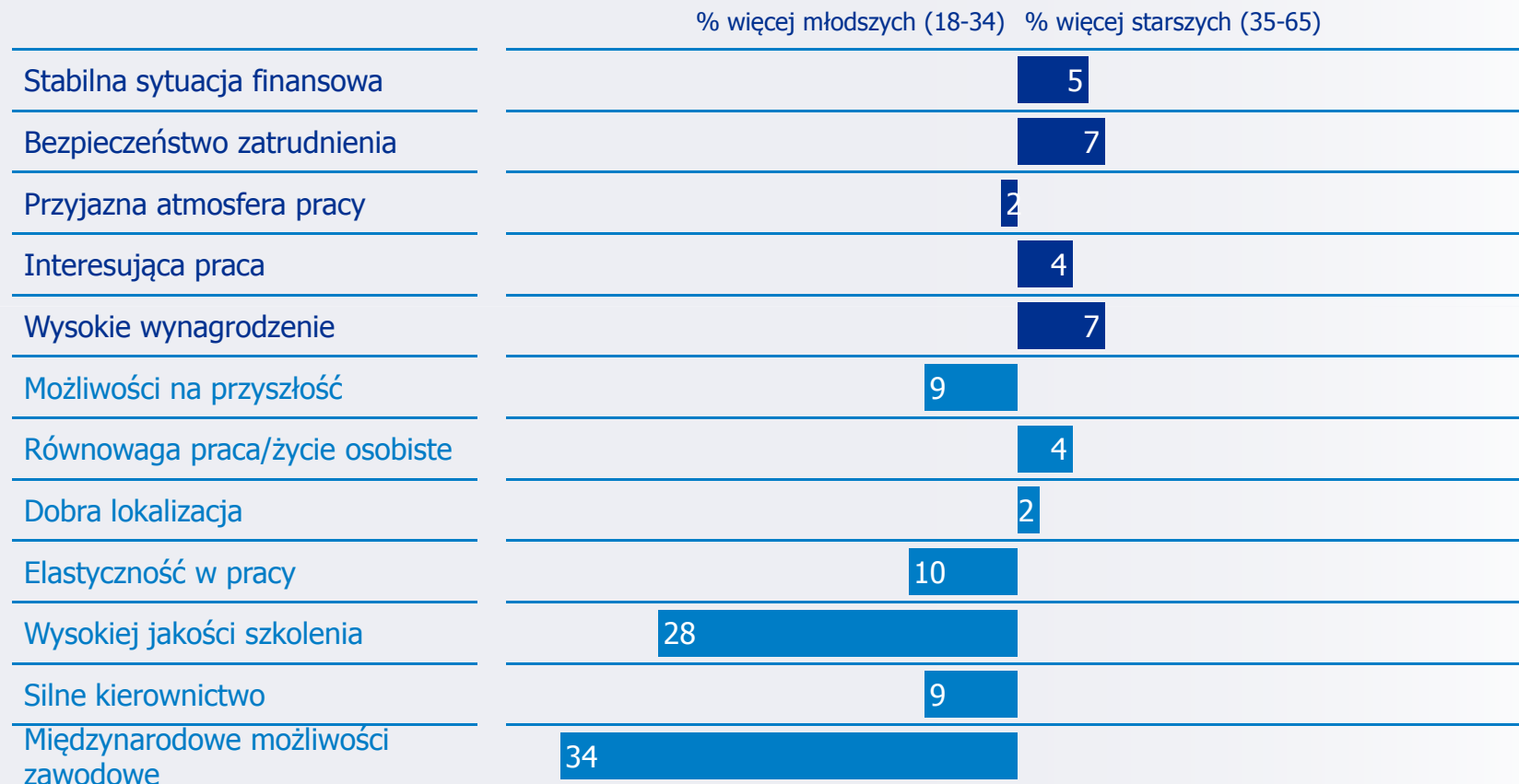
# Znaczenie poszczególnych aspektów zatrudnienia specyfika według płci

Mężczyźni częściej wybierali firmy zapewniające stabilność finansową i silne kierownictwo oraz oferujące międzynarodowe możliwości zawodowe i szkolenia. Kobiety zwracały większą uwagę na elastyczność w pracy, równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym, przyjazną atmosferę pracy i dobrą lokalizację.



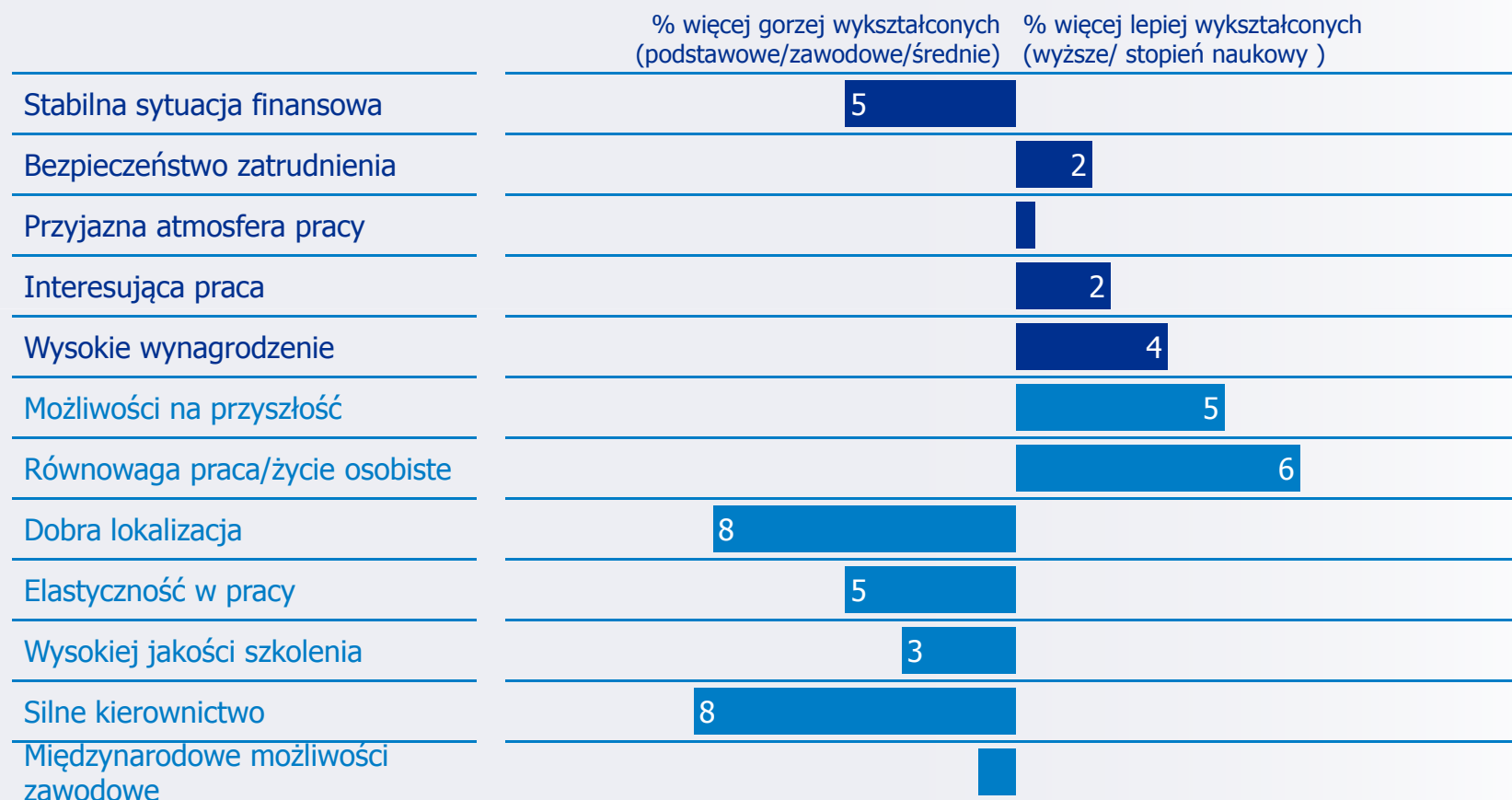
# Znaczenie poszczególnych aspektów zatrudnienia specyfika w grupach wiekowych

Potencjalni pracownicy w wieku 35-65 lat częściej przykładali wagę do bezpieczeństwa zatrudnienia, wysokiego wynagrodzenia, stabilnej sytuacji finansowej i interesującej pracy. Respondenci w wieku 18-34 lata bardziej cenili firmy oferujące (międzynarodowe) możliwości zawodowe, wysokiej jakości szkolenia i elastyczność w pracy.



# Znaczenie poszczególnych aspektów zatrudnienia specyfika w zależności od wykształcenia

Lepiej wykształceni respondenci byli bardziej zainteresowani firmami oferującymi równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym, możliwości na przyszłość i wysokie wynagrodzenie. Gorzej wykształceni ankietowani wybierali dobrą lokalizację, silne kierownictwo, stabilną sytuację finansową, elastyczność w pracy oraz szkolenia.



# Wyniki ogólne

Atmosfera w pracy i interesująca praca



# Co kształtuje przyjazną atmosferę pracy? specyfika według płci, wieku i wykształcenia

Przyjazna atmosfera pracy jest powiązana przede wszystkim z szacunkiem współpracowników, uznaniem w pracy (zwł. wśród kobiet >35), duchem współpracy (zwł. wśród osób >35) i otwartością w komunikacji (zwł. wśród kobiet >35)

| Główne aspekty decydujące o atmosferze          | Ogółem | płeć      |         | wiek  |       | wykształcenie |        |
|---|--------|-----------|---------|-------|-------|---------------|--------|
|   |        | mężczyźni | kobiety | 18-34 | 35-65 | niższe        | wyższe |
| Szacunek współpracowników                       | 62     | 2         |         | 2     |       |               |        |
| Moja dobra praca jest doceniania                | 58     |           | 6       |       | 7     |               |        |
| Czuję się częścią zespołu                       | 53     |           |         |       | 7     |               |        |
| Otwartość i szczerowość w komunikacji           | 50     |           | 8       |       | 6     |               | 5      |
| Okazje do rozluźnienia i śmiechu w pracy        | 23     | 8         |         | 38    |       | 3             |        |
| Poczucie zaangażowania u wszystkich pracowników | 22     |           |         |       | 11    |               | 3      |
| Przyjaźnie w pracy                              | 18     | 17        |         | 13    |       | 9             |        |
| Relacje towarzyskie ze współpracownikami        | 11     | 6         |         | 32    |       | 4             |        |
| Świętowanie sukcesów firmy                      | 5      | 26        |         | 20    |       | 12            |        |

# Co kształtuje przyjazną atmosferę pracy? specyfika według statusu zatrudnienia i typu stanowiska

Szacunek jest związany z atmosferą częściej według pracowników biurowych, pracownicy produkcyjni zwracają większą uwagę na uznanie, a kadra kierownicza na ducha współpracy i otwartość w komunikacji.

| Główne aspekty decydujące o atmosferze          | Ogółem | status zatrudnienia |                 | typ stanowiska |                     |
|---|--------|---------------------|-----------------|----------------|---------------------|
|   |        | pracujący           | szukający pracy | kierownicze    | biurowe produkcyjne |
| Szacunek współpracowników                       | 62     | 2                   |                 | 3              |                     |
| Moja dobra praca jest doceniana                 | 58     |                     | 2               |                | 2                   |
| Czuję się częścią zespołu                       | 53     |                     |                 | 6              |                     |
| Otwartość i szczerowość w komunikacji           | 50     |                     | 5               | 4              |                     |
| Okazje do rozluźnienia i śmiechu w pracy        | 23     |                     |                 |                | 31                  |
| Poczucie zaangażowania u wszystkich pracowników | 22     | 2                   |                 | 30             |                     |
| Przyjaźnie w pracy                              | 18     |                     |                 |                | 24                  |
| Relacje towarzyskie ze współpracownikami        | 11     |                     | 18              |                |                     |
| Świętowanie sukcesów firmy                      | 5      |                     | 50              | 51             |                     |

# Dlaczego uważamy pracę za ciekawą? specyfika według płci, wieku i wykształcenia

Ciekawa praca jest związana głównie z wykorzystaniem własnych umiejętności (zwł. wśród osób >35), docenianiem pomysłów, nabywaniem nowych umiejętności (zwł. wśród osób <35) oraz możliwością rozwoju posiadanych umiejętności (zwł. wśród kobiet).

| Główne aspekty decydujące o ciekawej pracy    | Ogółem | płeć      |         | wiek  |       | wykształcenie |        |
|---|--------|-----------|---------|-------|-------|---------------|--------|
|   |        | mężczyźni | kobiety | 18-34 | 35-65 | niższe        | wyższe |
| Praca wymaga wykorzystania moich umiejętności | 55     | 2         |         | 7     |       | 2             |        |
| Pomysły są doceniane                          | 45     |           |         |       |       | 5             |        |
| Nabywanie nowych umiejętności                 | 43     |           | 4       | 13    |       |               |        |
| Szansa na rozwój umiejętności funkcjonalnych  | 40     |           | 8       |       | 2     |               |        |
| Niezależność                                  | 31     | 2         |         |       | 13    |               | 3      |
| Różnorodność obowiązków                       | 18     |           | 13      |       |       |               | 6      |
| Dzielenie się wiedzą ze współpracownikami     | 17     | 10        |         |       | 3     | 11            |        |
| Zachęta do kreatywności                       | 15     | 9         |         | 22    |       |               | 12     |
| Wyzwania na obecnym stanowisku                | 13     |           |         | 6     |       |               |        |
| Szansa na poznanie innych zawodowców          | 13     | 4         |         | 6     |       |               | 3      |
| Obowiązki kierownicze                         | 10     | 21        |         | 6     |       |               | 12     |

# Dlaczego uważamy pracę za ciekawą? specyfika według statusu zatrudnienia i typu stanowiska

Poszukujący pracy częściej definiują ciekawą pracę jako nabywanie i rozwój umiejętności niż osoby zatrudnione. Wykorzystywanie własnych umiejętności i docenianie pomysłów to wyraźne priorytety pracowników produkcyjnych.

| Główne aspekty decydujące o ciekawej pracy    | Ogółem | status zatrudnienia |                 | typ stanowiska |         |             |
|---|--------|---------------------|-----------------|----------------|---------|-------------|
|   |        | pracujący           | szukający pracy | kierownicze    | biurowe | produkcyjne |
| Praca wymaga wykorzystania moich umiejętności | 55     | 2                   |                 |                |         | 7           |
| Pomysły są doceniane                          | 45     |                     |                 |                |         | 6           |
| Nabywanie nowych umiejętności                 | 43     |                     | 25              |                |         | 4           |
| Szansa na rozwój umiejętności funkcjonalnych  | 40     |                     | 14              |                |         |             |
| Niezależność                                  | 31     | 2                   |                 | 4              |         |             |
| Różnorodność obowiązków                       | 18     |                     |                 |                |         | 6           |
| Dzielenie się wiedzą ze współpracownikami     | 17     | 3                   |                 |                |         | 28          |
| Zachęta do kreatywności                       | 15     |                     |                 | 12             |         |             |
| Wyzwania na obecnym stanowisku                | 13     |                     |                 | 17             |         |             |
| Szansa na poznanie innych zawodowców          | 13     | 2                   |                 | 19             |         |             |
| Obowiązki kierownicze                         | 10     | 12                  |                 | 104            |         |             |



## Wyniki ogólne

Dlaczego szukamy nowego zatrudnienia  
i co nas trzyma przy aktualnym pracodawcy



# Z jakich powodów nie zmieniamy pracodawcy? według płci, wieku i wykształcenia

Mężczyźni częściej kładą nacisk na stabilność finansową pracodawcy, a kobiety częściej oczekują przyjaznej atmosfery pracy. Atmosfera częściej ważna jest też wśród młodych, podczas gdy starsi cenią bardziej bezpieczeństwo zatrudnienia.

| Główne aspekty sprzyjające zatrzymaniu pracownika | Ogółem | płeć      |         | wiek  |       | wykształcenie |        |
|---|--------|-----------|---------|-------|-------|---------------|--------|
|   |        | mężczyźni | kobiety | 18-34 | 35-65 | niższe        | wyższe |
| Stabilna sytuacja finansowa                       | 50     | 7         |         | 4     |       | 6             |        |
| Bezpieczeństwo zatrudnienia                       | 37     |           |         | 7     |       |               |        |
| Przyjazna atmosfera pracy                         | 27     |           | 11      | 15    |       |               | 2      |
| Interesująca praca                                | 25     |           |         |       | 3     |               | 6      |
| Dobra lokalizacja                                 | 21     |           | 5       |       | 2     | 3             |        |
| Możliwości na przyszłość                          | 15     |           | 6       | 15    |       |               | 12     |
| Równowaga praca/życie osobiste                    | 15     |           | 16      |       | 8     |               | 9      |
| Wysokie wynagrodzenie                             | 14     | 18        |         |       | 4     | 4             |        |
| Elastyczność w pracy                              | 9      |           | 7       | 25    |       | 10            |        |
| Wysokiej jakości szkolenia                        | 6      | 13        |         | 40    |       |               | 5      |

# Z jakich powodów nie zmieniamy pracodawcy? specyfika według zatrudnienia, szczebla i sektora

Stabilność finansowa firmy oraz dobra lokalizacja są częściej ważne dla pracowników na niższych stanowiskach. Kadra kierownicza ceni bardziej możliwości oferowane na przyszłość, elastyczność w pracy oraz szkolenia. Pracownicy biurowi większą wagę przykładają do interesującej pracy oraz równowagi między życiem osobistym a zawodowym.

| Główne aspekty sprzyjające<br>zatrzymaniu pracownika | Ogółem | typ stanowiska |         |             |
|--|--------|----------------|---------|-------------|
|  |        | kierownicze    | biurowe | produkcyjne |
| Stabilna sytuacja finansowa                          | 50     |                |         | 6           |
| Bezpieczeństwo zatrudnienia                          | 37     |                | 5       |             |
| Przyjazna atmosfera pracy                            | 27     |                | 5       |             |
| Interesująca praca                                   | 25     |                | 7       |             |
| Dobra lokalizacja                                    | 21     |                |         | 26          |
| Możliwości na przyszłość                             | 15     | 23             |         |             |
| Równowaga praca/życie osobiste                       | 15     |                | 6       |             |
| Wysokie wynagrodzenie                                | 14     |                |         | 31          |
| Elastyczność w pracy                                 | 9      | 23             |         |             |
| Wysokiej jakości szkolenia                           | 6      | 16             |         |             |



# Z jakich powodów jesteśmy skłonni zmienić pracodawcę? specyfika według płci, wieku i wykształcenia

Młodzi badani częściej szukają nowego pracodawcy poszukując szans na zdobycie doświadczenia zawodowego oraz lepszych szkoleń. Starsze osoby przykładają większą wagę do zabezpieczenia swojej przyszłości. Kobiety częściej poszukują szans rozwoju zawodowego, a mężczyznom częściej doskwiera brak szkoleń.

| Główne aspekty rotacji pracowników               | Ogółem | płeć      |         | wiek  |       | wykształcenie |        |
|--|--------|-----------|---------|-------|-------|---------------|--------|
|  |        | mężczyźni | kobiety | 18-34 | 35-65 | niższe        | wyższe |
| Niesatysfakcjonujące wynagrodzenie               | 68     | 2         |         |       |       |               |        |
| Brak szans na rozwój zawodowy                    | 23     |           | 7       | 10    |       |               | 7      |
| Nieprzyjazna atmosfera w pracy                   | 18     |           |         |       | 10    |               | 9      |
| Brak równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym | 15     | 5         |         | 9     |       | 4             |        |
| Chęć zdobycia doświadczenia                      | 15     |           | 4       | 20    |       |               | 3      |
| Brak pewnej przyszłości                          | 13     | 2         |         |       | 15    | 9             |        |
| Brak wsparcia kierownictwa                       | 12     |           | 5       |       | 8     |               | 13     |
| Brak szkoleń                                     | 12     | 10        |         | 28    |       |               | 6      |
| Chęć objęcia roli kierowniczej                   | 11     | 4         |         | 25    |       |               | 3      |
| Brak wyzwań w obecnej pracy                      | 7      |           | 17      | 9     |       |               | 9      |

# Z jakich powodów jesteśmy skłonni zmienić pracodawcę? specyfika według typu stanowiska

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze częściej szukają nowej pracy ze względu na brak pewnej przyszłości oraz brak wyzwań. Pracownicy na niższych stanowiskach dążą raczej do większej równowagi między życiem prywatnym i zawodowym, a także częściej oczekują wyższego wynagrodzenia.

| Główne aspekty rotacji pracowników               | Ogółem | typ stanowiska |         |             |
|--|--------|----------------|---------|-------------|
|  |        | kierownicze    | biurowe | produkcyjne |
| Niesatysfakcjonujące wynagrodzenie               | 68     |                |         | 8           |
| Brak szans na rozwój zawodowy                    | 23     |                |         | 5           |
| Nieprzyjazna atmosfera w pracy                   | 18     |                | 3       |             |
| Brak równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym | 15     |                |         | 13          |
| Chęć zdobycia doświadczenia                      | 15     |                |         | 5           |
| Brak pewnej przyszłości                          | 13     | 20             |         |             |
| Brak wsparcia kierownictwa                       | 12     |                | 11      |             |
| Brak szkoleń                                     | 12     |                | 4       |             |
| Chęć objęcia roli kierowniczej                   | 11     |                |         | 8           |
| Brak wyzwań w obecnej pracy                      | 7      | 23             |         |             |



# Wyniki ogólne

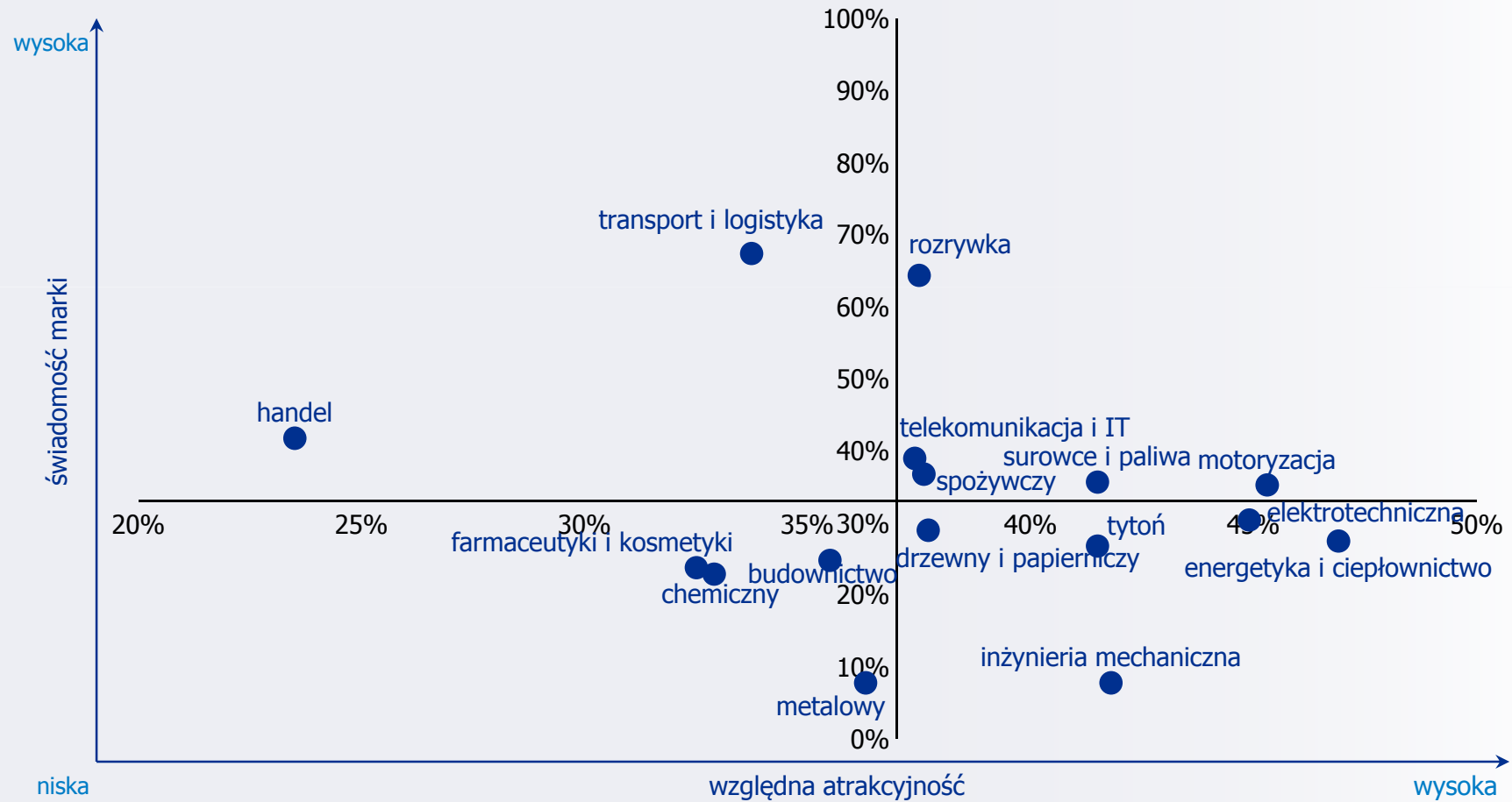
Najbardziej atrakcyjne branże



# Atrakcyjność branż

Odpowiedzi respondentów, którzy znają jedną lub więcej firm z danej branży.

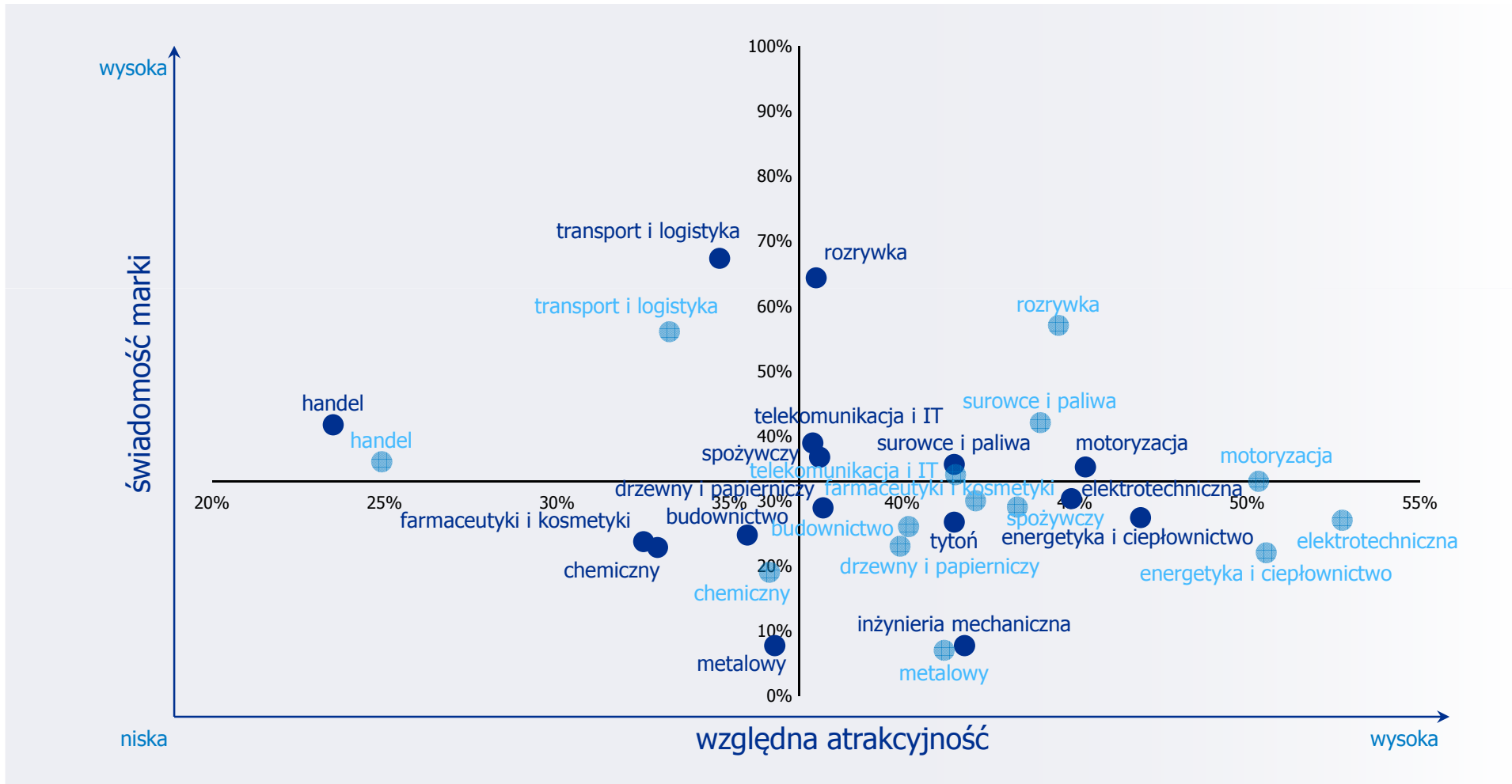
● 2013



# Atrakcyjność branży – zmiany w czasie

Odpowiedzi respondentów, którzy znają jedną lub więcej firm z danej branży.

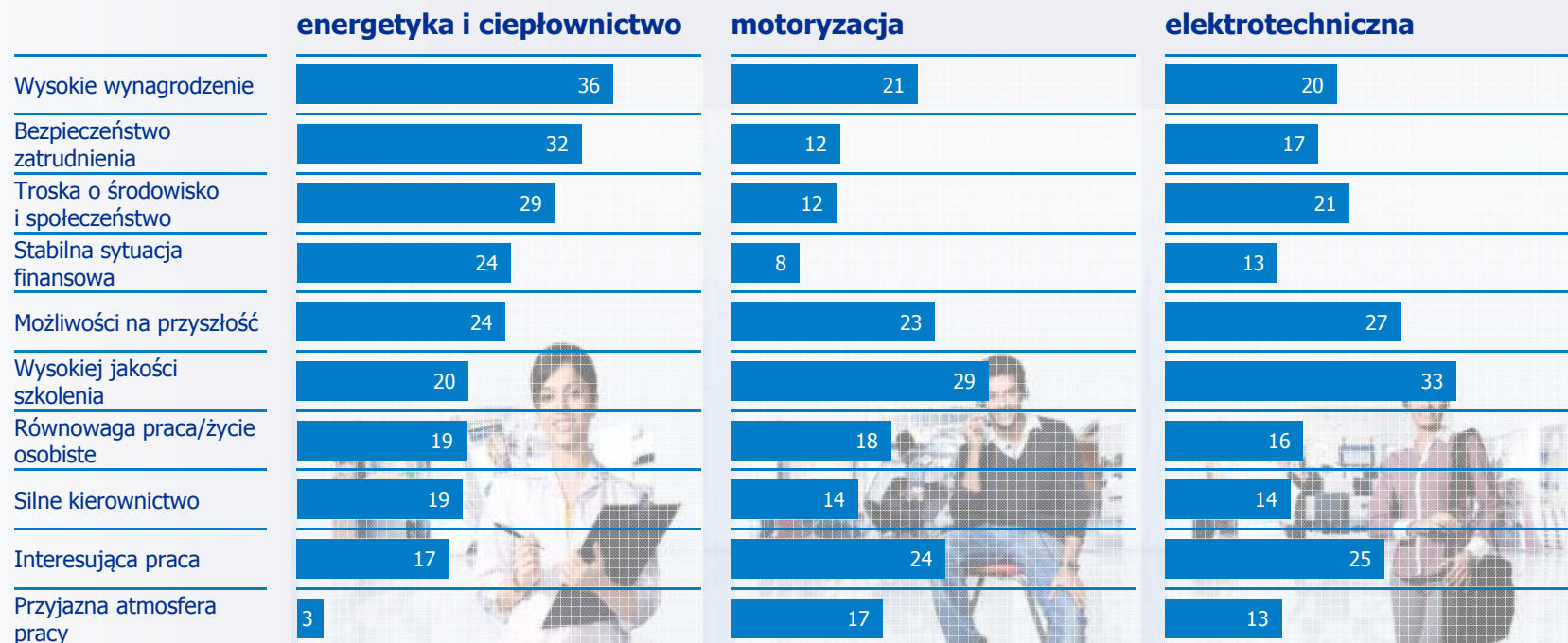
- 2013
- 2012





# Najpopularniejsze branże – 3 najlepiej oceniane

Branże, w których większość aspektów była ceniona wyżej niż przeciętnie na rynku.



uwaga: jeżeli wynik nie został wymieniony, jest on negatywny

- branża energetyka-ciepłownictwo jest najlepsza pod względem wynagrodzenia, stabilności zatrudnienia, troski o środowisko i społeczeństwo, stabilnej sytuacji finansowej, równowagi i kierownictwa
- branża motoryzacyjna jest pierwsza pod względem atmosfery i druga pod względem szkoleń, interesującej pracy i wynagrodzenia
- branża elektrotechniczna zwraca największą uwagę na szkolenia, możliwości kariery oraz ciekawą pracę

# Wyniki ogólne

Najbardziej atrakcyjne firmy



# 20 najlepiej znanych firm

Świadomość marki: znać firmę na tyle dobrze, aby mieć o niej opinię

|     |  |     |     |                      |     |
|-----|--|-----|-----|----------------------|-----|
| 1.  | Telekomunikacja Polska                     | 86% | 11. | Nestle Polska        | 72% |
| 2.  | Poczta Polska                              | 86% | 12. | Totalizator Sportowy | 72% |
| 3.  | Cyfrowy Polsat                             | 81% | 13. | RUCH                 | 71% |
| 4.  | PKN Orlen                                  | 80% | 14. | Shell Polska         | 71% |
| 5.  | Grupa Żywiec                               | 79% | 15. | Statoil Polska       | 71% |
| 6.  | Carrefour Polska                           | 79% | 16. | Lotos                | 70% |
| 7.  | TVN SA                                     | 78% | 17. | Kolporter            | 69% |
| 8.  | Żabka Polska                               | 77% | 18. | Danone               | 68% |
| 9.  | Rossmann Supermarkety<br>Drogerijne Polska | 73% | 19. | Black Red White      | 66% |
| 10. | Auchan Polska                              | 73% | 20. | Mlekovita            | 66% |



# 20 bezwzględnie najbardziej atrakcyjnych firm

Atrakcyjność bezwzględna: jaki odsetek spośród wszystkich respondentów (cała próba) chciałby pracować w danej firmie

|     |                            |     |     |                          |     |
|-----|----------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|
| 1.  | TVN                        | 42% | 11. | Skoda Auto Polska        | 29% |
| 2.  | Grupa Żywiec               | 40% | 12. | PLL LOT                  | 29% |
| 3.  | PKN Orlen                  | 34% | 13. | KGHM Polska Miedź        | 29% |
| 4.  | Mercedes-Benz Polska       | 34% | 14. | Renault Polska           | 29% |
| 5.  | Samsung Electronics Polska | 33% | 15. | Telekomunikacja Polska   | 29% |
| 6.  | Totalizator Sportowy       | 33% | 16. | Cyfrowy Polsat           | 28% |
| 7.  | PGNiG                      | 33% | 17. | Volkswagen Poznań        | 28% |
| 8.  | Nestle Polska              | 32% | 18. | Shell Polska             | 28% |
| 9.  | Polska Grupa Energetyczna  | 30% | 19. | Lotos                    | 28% |
| 10. | Siemens                    | 30% | 20. | Polska Telefonia Cyfrowa | 27% |



# 20 względnie najbardziej atrakcyjnych firm = laureaci Randstad Award

Atrakcyjność względna: odsetek spośród respondentów, którzy znają firmę (przynajmniej 10% świadomość marki) i chcieliby w niej pracować

|     |  |              |     |   |     |
|-----|--|--------------|-----|---|-----|
| 1.  | <b>KGHM Polska Miedź</b>                 | <b>56,6%</b> | 11. | Siemens                                     | 50% |
| 2.  | <b>Toyota Motor Manufacturing Poland</b> | <b>55,0%</b> | 12. | Tauron Polska Energia                       | 50% |
| 3.  | <b>Volkswagen Poznań</b>                 | <b>54,5%</b> | 13. | Man Bus                                     | 50% |
| 4.  | Mercedes-Benz Polska                     | 54%          | 14. | ThyssenKrupp Energostal                     | 48% |
| 5.  | PLL LOT                                  | 54%          | 15. | Kompania Piwowarska                         | 48% |
| 6.  | TVN                                      | 54%          | 16. | Philips Lighting Poland                     | 48% |
| 7.  | Polska Grupa Energetyczna                | 53%          | 17. | Pojazdy Szynowe PESA Bydgoszcz              | 48% |
| 8.  | Samsung Electronics Polska               | 53%          | 18. | Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe | 47% |
| 9.  | PGNiG                                    | 51%          | 19. | Skoda Auto Polska                           | 47% |
| 10. | Grupa Żywiec                             | 51%          | 20. | RWE Polska                                  | 46% |



## 3 najbardziej atrakcyjne firmy w poszczególnych podgrupach badanych

| <b>Płeć</b> | <b>1. miejsce</b>    | <b>2. miejsce</b>          | <b>3. miejsce</b>                 |
|-------------|----------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| Mężczyźni   | KGHM Polska Miedź    | Polska Grupa Energetyczna  | Mercedes-Benz Polska              |
| Kobiety     | PLL LOT              | TVN                        | Volkswagen Poznań                 |
| <b>Wiek</b> |                      |                            |                                   |
| 18-24       | Mercedes-Benz Polska | Samsung Electronics Polska | Toyota Motor Manufacturing Poland |
| 25-34       | Man Bus              | Samsung Electronics Polska | Volkswagen Poznań                 |
| 35-44       | KGHM Polska Miedź    | Grupa Żywiec               | Tauron Polska Energia             |
| 45-54       | KGHM Polska Miedź    | PLL LOT                    | Polska Grupa Energetyczna         |
| 55-65       | KGHM Polska Miedź    | Mercedes-Benz Polska       | Toyota Motor Manufacturing Poland |

# 3 najbardziej atrakcyjne firmy w poszczególnych podgrupach badanych

| Wykształcenie                      | 1. miejsce                        | 2. miejsce                        | 3. miejsce                        |
|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Podstawowe                         | BD                                | BD                                | BD                                |
| Zawodowe                           | KGHM Polska Miedź                 | TVN                               | Samsung Electronics Polska        |
| Średnie                            | Toyota Motor Manufacturing Poland | KGHM Polska Miedź                 | Mercedes-Benz Polska              |
| Wyższe                             | Man Bus                           | Polska Grupa Energetyczna         | Volkswagen Poznań                 |
| Stopień naukowy (doktor, profesor) | BD                                | BD                                | BD                                |
| <b>Rejon</b>                       |                                   |                                   |                                   |
| Centrum                            | PLL LOT                           | TVN                               | Siemens                           |
| Północ                             | Polska Grupa Energetyczna         | Toyota Motor Manufacturing Poland | Samsung Electronics Polska        |
| Południe                           | KGHM Polska Miedź                 | Tauron Polska Energia             | Toyota Motor Manufacturing Poland |
| Wschód                             | Toyota Motor Manufacturing Poland | Samsung Electronics Polska        | TVN                               |
| Zachód                             | Mercedes-Benz Polska              | KGHM Polska Miedź                 | Volkswagen Poznań                 |

uwaga: BD -> zbyt mała grupa (<30 respondentów)

# 3 najbardziej atrakcyjne firmy według konkretnego czynnika

|                                     | 1. miejsce                                  | 2. miejsce                                  | 3. miejsce                        |
|-------------------------------------|---|---|-----------------------------------|
| Wysokie wynagrodzenie               | KGHM Polska Miedź                           | TVN   | Mercedes-Benz Polska              |
| Możliwości na przyszłość            | TVN SA                                      | PLL LOT                                     | KGHM Polska Miedź                 |
| Przyjazna atmosfera pracy           | PLL LOT                                     | Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe | Żywiec                            |
| Stabilność zatrudnienia             | KGHM Polska Miedź                           | Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe | PGNiG                             |
| Równowaga praca/życie osobiste      | Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe | Volkswagen Poznań                           | Toyota Motor Manufacturing Poland |
| Stabilna sytuacja finansowa         | KGHM Polska Miedź                           | Tauron Polska Energia                       | TVN                               |
| Interesująca praca                  | PLL LOT                                     | TVN   | Mercedes-Benz Polska              |
| Wysokiej jakości szkolenia          | PLL LOT                                     | Mercedes-Benz Polska                        | Samsung Electronics Polska        |
| Silne kierownictwo                  | TVN   | Mercedes-Benz Polska                        | KGHM Polska Miedź                 |
| Troska o środowisko i społeczeństwo | Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe | Ikea Retail                                 | Danone                            |



Dziękujemy!  
Zapraszamy do dyskusji

good  
to know  
you

