

AKTYWNOŚĆ SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW NA RYNKU PRACY 6. EDYCJA

BADANIE ANTAL 2016

| SPIS TREŚCI

WSTĘP	1
METODOLOGIA	2
PODSUMOWANIE	3
AKTYWNOŚĆ SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW – POSZUKIWANIE PRACY	5
ZMIANA PRACY	8
MOBILNOŚĆ SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW	13



| WSTĘP

Już po raz szósty sprawdzamy, jak wygląda gotowość specjalistów i menedżerów do zmiany pracy. Polski rynek pracy w roku 2016 to umocnienie rynku kandydata w praktycznie wszystkich branżach. Pracodawcy mierzą się z wyzwaniem, które określamy jako 3xZ: zdobądź, zapłać, zatrzymaj. Aby działania podejmowane w tym zakresie były skuteczne, konieczna jest wiedza. Czego konkretnie oczekują pracownicy, zarówno od obecnych, jak i potencjalnych pracodawców? Od jakich kryteriów uzależniają decyzję o „zmianie barw”?

Bez względu na wielkość i profil działalności firmy, znajomość indywidualnych motywacji i potrzeb pracowników to clou budowania zaangażowanych struktur. A tylko takie będą odporne na odpływ pracowników z organizacji, czyli rotację dobrowolną! Z badania wynika, że w ciągu roku konkurencja próbowała zainteresować sobą przeciętnego specjalistę lub menedżera aż dziesięciokrotnie.

Liczę na to, że niniejszy raport będzie dla Państwa nie tylko interesującą lekturą, ale przede wszystkim przyczynkiem do refleksji nad możliwościami zwiększenia zaangażowania i satysfakcji specjalistów i menedżerów tworzących Państwa firmy.



ARTUR SKIBA
PREZES ZARZĄDU ANTAL



| METODOLOGIA

Badanie **Antal Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy** przeprowadzone było metodą CAWI w terminie 14-20.11.2016 roku. W badaniu wzięło udział 1434 respondentów z całej Polski, w tym 28% kobiet i 72% mężczyzn. 50% respondentów to specjaliści, a 50% – menedżerowie. Przeciętny respondent jest w wieku 37 lat i posiada 13,5 roku doświadczenia zawodowego. Badanie było poufne.

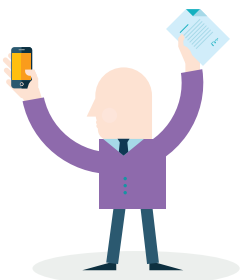


AGNIESZKA WÓJCIK
MANAGER
ANTAL MARKET RESEARCH



| PODSUMOWANIE

Aktywność specjalistów i menedżerów – poszukiwanie pracy



30%

specjalistów i menedżerów aktywnie dąży do zmiany pracy (m.in. przeglądając i odpowiadając na ogłoszenia rekrutacyjne).



64%

nie prowadzi aktywnych poszukiwań, ale także nie ignoruje propozycji zawodowych, które trafiają do nich poprzez headhunterów, znajomych lub portale networkingowe, jak GoldenLine lub LinkedIn.



6%

Jedynie 6% specjalistów i menedżerów deklaruje, że zupełnie nie są zainteresowani zmianą pracy i ignorują wszelkie zaproszenia do rozmów na ten temat. To znaczący spadek w porównaniu z poprzednim badaniem (wówczas zupełny brak zainteresowania zmianą deklarowało 22% respondentów).

Co motywuje do zmiany?

Reprezentant grupy specjalistów i menedżerów zmienił pracę średnio **4 razy** w swoim życiu zawodowym. Powody ostatniej zmiany pracy, deklarowane najczęściej, to:



45%

propozycja wyższego wynagrodzenia



43%

bardziej atrakcyjne możliwości rozwoju kariery



33%

złe zarządzanie w poprzedniej organizacji

Warunki zmiany pracy

Myśląc o następnej zmianie pracy, specjaliści i menedżerowie jako konieczne elementy, które musi zawierać konkurencyjna oferta pracy, wskazują:



73%

wyższe od dotychczasowego wynagrodzenie



56%

umowę o pracę



41%

cenioną markę pracodawcy



38%

elastyczne godziny pracy

Średnio badani oczekują **23 procentowego zwiększenia wynagrodzenia** względem obecnego poziomu zarobków.

Kogo chcą pozyskać pracodawcy?

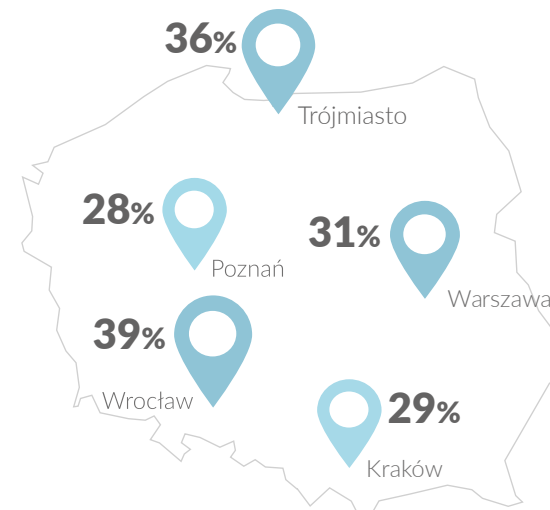
Średnia liczba zaproszeń do udziału w procesie rekrutacyjnym otrzymanych w ciągu ostatniego roku:

- IT i Telco – 36
- Wyższa Kadra Zarządzająca – 7
- Logistyka – 9
- Sprzedaż – 6
- Inżynieria – 9
- Marketing – 6
- Finanse i Księgowość – 9
- Prawo – 4
- HR – 8

Na podstawie liczby procesów rekrutacyjnych, do których zostają zapraszani specjaliści i menedżerowie można zaobserwować, które branże cieszą się największym zainteresowaniem wśród pracodawców.

Mobilność specjalistów i menedżerów

Specjaliści i menedżerowie są coraz bardziej otwarci na relokację zawodową. W porównaniu z poprzednim badaniem zmalała grupa osób zupełnie odrzucających możliwość relokacji (z 19% do 14%). Pracownicy z badanej grupy deklarują, że najbardziej atrakcyjne pod kątem ewentualnej relokacji polskie miasta to:



| AKTYWNOŚĆ SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW – POSZUKIWANIE PRACY

Jakie jest obecne nastawienie specjalistów i menedżerów do zmiany pracy?

30%



aktywnie dąży do zmiany pracy (np. przeglądając i odpowiadając na ogłoszenia rekrutacyjne)

64%



nie szuka pracy aktywnie, ale nie ignoruje propozycji zawodowych, otrzymywanych przez headhunterów, znajomych lub portale networkingowe (np. Goldenline, LinkedIn)

6%



nie szuka pracy aktywnie, ignoruje wszelkie zaproszenia do udziału w rekrutacji

„Zmiany na rynku pracy nie przestają nabierać tempa. W coraz większej liczbie branż i specjalizacji mamy do czynienia z rynkiem kandydata. Badanie wskazuje, że otwartość na nowe oferty jest ogromna. Kandydaci uważają jednak, że to praca powinna znaleźć ich, a nie odwrotnie. W porównaniu do zeszłorocznej edycji badania znacząco (z 22% do 6%) spadła liczba osób, które ignorują wszelkie zaproszenia do rozmów. Pracownicy chcą wiedzieć, co dzieje się na rynku. Nie zawsze oznacza to gotowość do podjęcia rozmów bezpośrednio z potencjalnym pracodawcą. Gdy do rozmowy o nowych możliwościach zaprasza headhunter, rozmowa często koncentruje się tylko na ofercie finansowej. Celem pracownika jest wówczas rozpoznanie oferty rynku i zdobycie informacji, które można przekuć w argumenty podczas negocjowania podwyżki lub awansu w obecnej firmie. Takiego pracownika można określić mianem pozornie aktywnego. Z dużym prawdopodobieństwem nie zdecyduje się on na udział w dalszych, bardziej zaawansowanych etapach procesu rekrutacyjnego, zakładających bezpośredni kontakt z potencjalnym nowym pracodawcą.

W kolejnych latach rekrutacja specjalistów i menedżerów będzie procesem coraz trudniejszym i droższym. Rynek kandydata wywiera na firmach poszukujących pracowników silną presję czasu. Ryzyko, że podczas przedłużającego się procesu rekrutacyjnego kandydat otrzyma i zaakceptuje ofertę innego pracodawcy, jest bardzo wysokie. Priorytetem powinno być zatem zmaksymalizowanie efektywności prowadzonych projektów. Równoległe należy prowadzić bieżącą diagnozę motywacji i satysfakcji obecnych pracowników, aby zapobiec ich dobrowolnemu odpływowi z organizacji.”



AGNIESZKA PASTUŁA
MANAGER
ANTAL HR & LEGAL



Pracownik, który aktywnie dąży do zmiany pracy to najczęściej...



Pracownik, który nie szuka aktywnie, ale pozostaje otwarty na rozmowę to najczęściej...



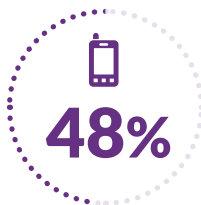
Pracownik, który nie szuka pracy i ignoruje wszelkie propozycje rozmowy to najczęściej...

Specjalista lub menedżer z obszaru:

Administracja

Marketing

Prawo

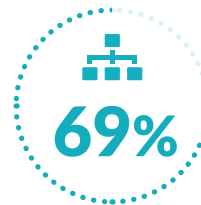


Specjalista lub menedżer z obszaru:

IT

Logistyka

Inżynieria



Specjalista lub menedżer z obszaru:

Prawo

HR



Pracujący w branży:



Kancelarie
prawne

Nieruchomości
i branża
budowlana

Handel
detaliczny,
retail

Pracujący w branży:



Internet,
nowe media,
e-commerce

Motoryzacja
i lotnictwo

Energetyka,
paliwa,
wydobycie,
chemia

IT
i
Telekomunikacja

Pracujący w branży:



Kancelarie
Prawne

IT
i
Telekomunikacja

Doradztwo/
consulting

„Intrygującą sytuację obserwujemy obecnie na rynku pracy w branży prawniczej. Prawnicy znajdują się w czołówce zarówno wśród pracowników aktywnie poszukujących pracy, jak i tych zupełnie ignorujących możliwość podjęcia rozmów o nowych wyzwaniach. Sytuacja ta ma miejsce, gdyż sektor ze względu na swoją specyfikę jest bardzo spolaryzowany. Jest jednym z ostatnich bastionów rynku pracodawcy, na którym (aby sytuację jeszcze bardziej skomplikować) występują jednocześnie znamiona rynku kandydata. Od 2010 roku branża przeżywa boom młodych specjalistów - radców prawnych i adwokatów. Ten poziom stanowisk działa na zasadach rynku pracodawcy - na ogłoszenia aplikują dziesiątki, czasami setki osób. Z kolei prawnicy, którzy mają już багаż doświadczeń, renomę na rynku oraz własne portfolio klientów i rozbudowaną sieć kontaktów biznesowych, funkcjonują na rynku kandydata. Nie poszukują aktywnie, najczęściej ignorują propozycje rozmów. W ukryciu obserwują rynek, czekając na prawdziwą okazję, która dostarczy im kolejnych wyzwań zawodowych i zapewni materialny komfort.”



KONRAD GNIADEK
SENIOR CONSULTANT
ANTAL LEGAL

„Poza pracownikami branży IT i inżynierami, logiści to grupa, która najczęściej nie szuka aktywnie nowej pracy, ale zachowuje otwartość na propozycje rozmowy. Drugie półrocze 2016 roku było w tym sektorze bardzo ubogie pod względem nowych procesów rekrutacyjnych, co wzmocniło u pracowników konserwatywne nastawienie do aktywnych poszukiwań lepszych warunków zatrudnienia. Ostatnie badania, takie jak **raport płacowy Antal**, potwierdzają, że wynagrodzenia w logistyce w odróżnieniu od innych branż nie rosną, co również wpływa na mniejszą aktywność specjalistów i menedżerów. Kandydaci wolą pozostać w uśpieniu, czekając na lepszą koniunkturę rynku czy też ofertę, która sama do nich przyjdzie. Na najwięcej zaproszeń do rozmowy mogą liczyć spedytorzy mający ponad 3 lata doświadczenia w danym frachcie. To zarazem grupa, której oczekiwania finansowe rosną bardzo szybko i coraz częściej zaczynają dorównywać oczekiwaniom pracowników z dużo większym doświadczeniem. Wpływa to na zmianę preferencji form zatrudnienia - z roku na rok przybywa w logistyce osób, które decydują się na współpracę kontraktową.”



FABIAN PIETRAS
MANAGER
ENGINEERING & OPERATIONS
ANTAL

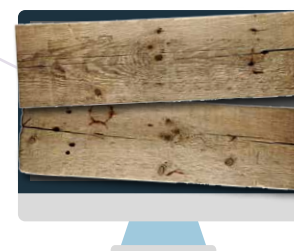
Jak specjaliści i menedżerowie wykorzystują profile w sieciach networkingowych GoldenLine i LinkedIn?



74% posiada profil na GoldenLine lub LinkedIn i na bieżąco aktualizuje informacje o zmianach w karierze na przynajmniej jednym z nich.



15% posiada profil na GoldenLine lub LinkedIn, jednak informacje tam zawarte nie są aktualne.

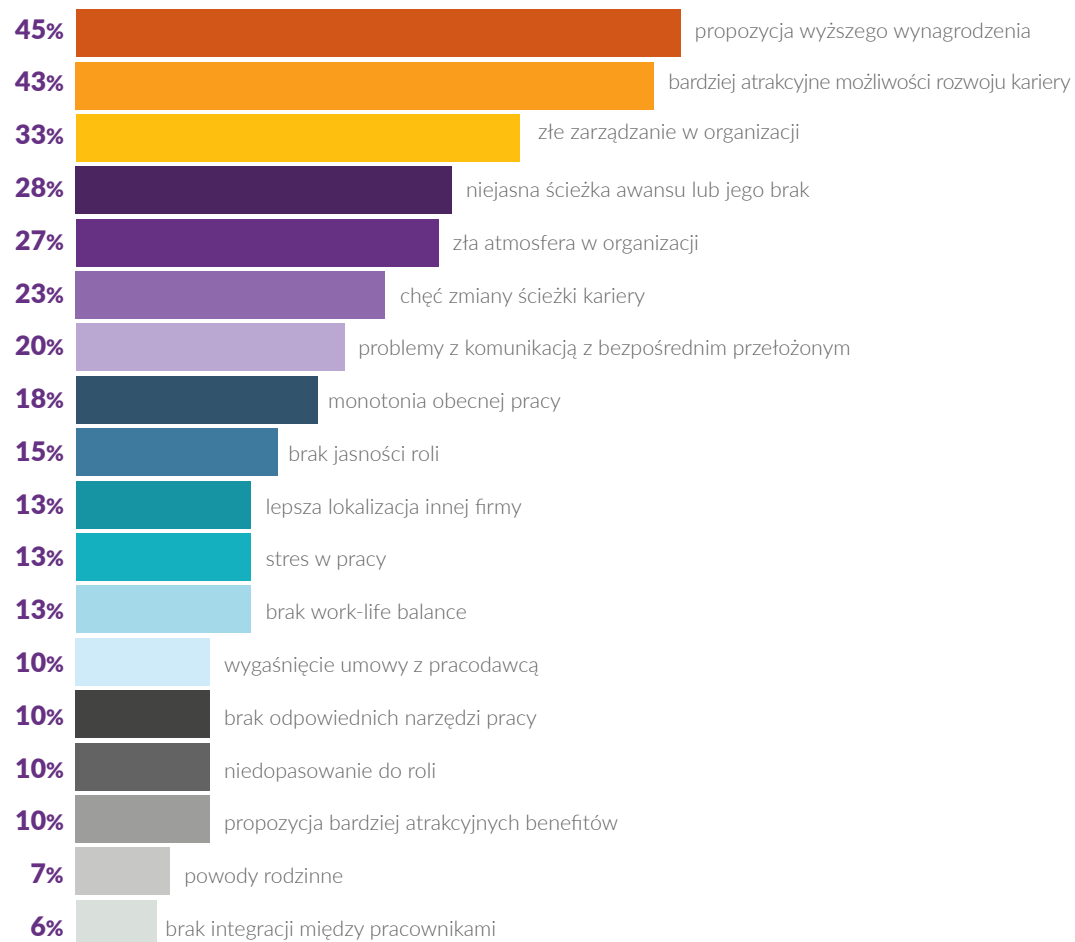


11% nie posiada profilu zawodowego ani na GoldenLine, ani na LinkedIn.

ZMIANA PRACY

Jakie były powody ostatniej zmiany pracy?

Możliwość wielokrotnego wyboru



Ile razy specjaliści i menedżerowie zmieniają pracę?



W całym swoim życiu zawodowym przeciętny reprezentant grupy specjalistów i menedżerów zmienił pracę średnio **4 razy** (tak jak w poprzednim roku).

Tylko **3%** respondentów **nigdy nie zmieniło pracy**, a **25%** zmieniło pracę **6 razy lub więcej**.

„Wśród czynników wpływających na decyzje specjalistów i menedżerów o zmianie pracodawcy, najczęściej wskazywane są; wyższe wynagrodzenie oraz bardziej atrakcyjne możliwości rozwoju kariery. Jest to wyraźna wskazówka dla pracodawców, jakim elementom oferty należy poświęcić najwięcej uwagi, nie tylko w kontekście sposobu prezentacji oferty potencjalnym pracownikom. Istotny jest również kontekst świadomego planowania zatrudnienia z uwzględnieniem atrakcyjnego wynagrodzenia i długofalowych możliwości rozwoju.

Wyniki badania wskazują również na inny, nie mniej istotny wniosek. Na decyzje respondentów o zmianie pracodawcy, obok atrakcyjnych elementów ofert otrzymanych od przyszłych pracodawców, znaczący wpływ miały również czynniki wewnętrzne związane ze specyfiką pracy u aktualnego pracodawcy, takie jak: złe zarządzanie w organizacji, niejasna ścieżka awansu lub jego brak, zła atmosfera w organizacji czy problemy w komunikacji z bezpośrednim przełożonym. Dla pracodawców, których celem jest zatrzymanie pracowników kluczowe staje się cykliczne badanie satysfakcji pracowników i konsekwentne wdrażanie adekwatnych rozwiązań.”



ANNA PIOTROWSKA - BANASIAK
DEVELOPMENT DIRECTOR
ANTAL

„Prowadząc projekty diagnostyczne, widzę coraz większą świadomość menedżerów zarządzających dotyczącą tego, że odpowiednie kompetencje w obszarze zarządzania zespołem ich oraz ich menedżerów przekładają się na sukces firmy. Dlatego też zatrudniając menedżera, na równi z wiedzą merytoryczną sprawdza się umiejętności w zakresie pobudzania zaangażowania pracowników, umiejętności trafnego rozpoznawania i wykorzystywania potencjału pracowników, budowania komunikacji w oparciu o partnerskie relacje z pracownikami. Istotna jest umiejętność mówienia o osiągnięciu wyniku jako procesie zespołowym, a nie indywidualnym, umiejętności całościowego i perspektywicznego spojrzenia na biznes i zaradania tym spojrzeniem zespołu. Ważne jest także nie narzucanie celu, a promowanie świadomości, że najbardziej motywujący cel to ten wypracowany przez sam zespół.”

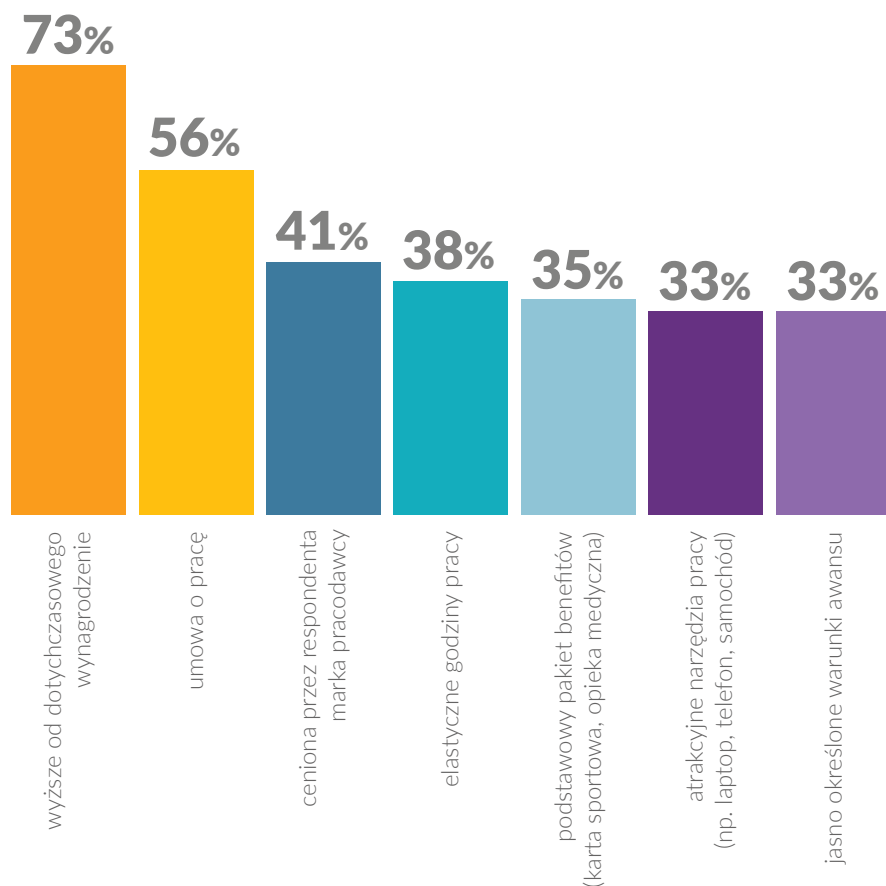


MAŁGORZATA PUKROPEK
MANAGER
ANTAL HR CONSULTING

Warunki zmiany pracy

Jakie są konieczne elementy, które musi zawierać oferta pracy, aby specjaliści i menedżerowie zdecydowali się ją rozważyć?

Możliwość wielokrotnego wyboru



„Gdy celem pracodawcy jest dotarcie i zaproszenie do rozmów pracowników, którzy w bieżącej chwili nie szukają aktywnie pracy, a w swoich organizacjach dysponują dobrą marką własną (dobrze zarabiają, są doceniani i mają przed sobą ciekawe zadania), oczywistym jest, że ewentualna oferta pracy powinna być lepsza od obecnej. Słowo „lepsza” jest tutaj kluczowe ponieważ dla każdego może to oznaczać coś innego. Wspólnym mianownikiem jest wynagrodzenie – ze świecą można szukać kandydatów, którzy chcieliby zarabiać mniej, zmieniając pracę. Dla pracowników-„etatowców” nie bez znaczenia pozostaje umowa o pracę, która wciąż jest pewnego rodzaju gwarantem zatrudnienia. Jednak zarówno po stronie pracodawców, jak i kandydatów obserwujemy coraz większą otwartość na alternatywne formy zatrudnienia.

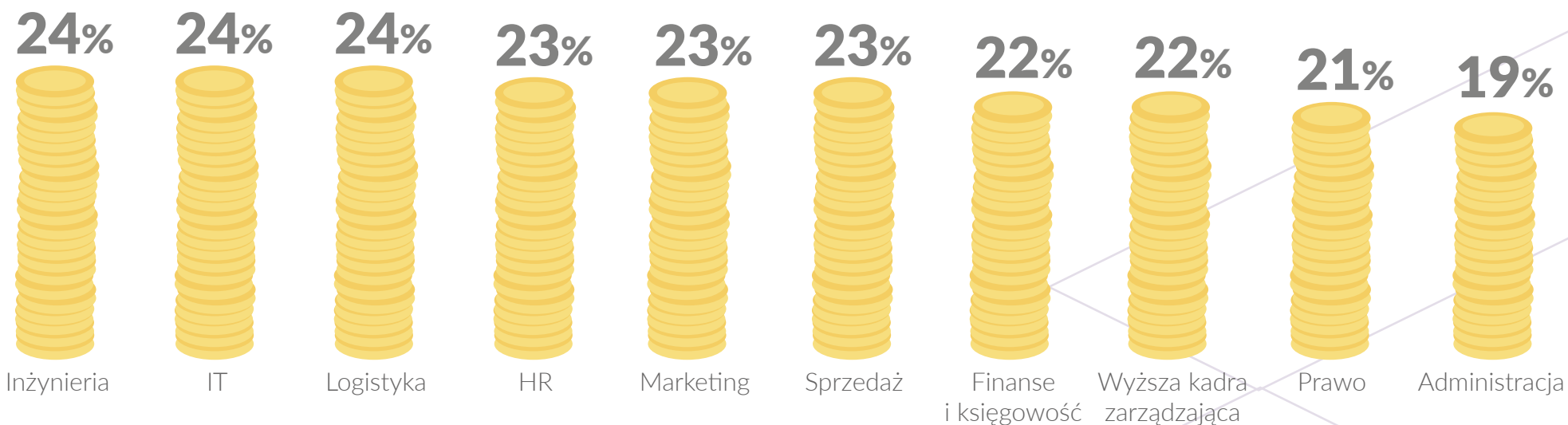
Od 2008 roku na czele kryteriów utrzymuje się także marka pracodawcy – specjaliści i menedżerowie są zdecydowanie bardziej otwarci do rozmów z reprezentantami firm o dobrej renomie i ugruntowanej pozycji na rynku w swoim sektorze. Jest to spójne z wynikami badania Antal „Najbardziej pożądana pracodawcy w opinii specjalistów i menedżerów”.

Nie oznacza to jednak, że mniejsze firmy, dysponujące skromniejszymi budżetami na działania employer brandingowe nie mają szans na pozyskanie najlepszych kandydatów z rynku. Tacy pracodawcy mogą wygrać rywalizację o talent wprowadzając w organizacji np. elastyczne godziny pracy (szczególnie w sektorze usługowym staje się to standardem), benefity poza-płacowe oraz nowoczesne narzędzia pracy. Do tych aspektów przywiązują wagę zwłaszcza młodzi specjaliści i menedżerowie z pokoleń Y i Z. W zakresie adaptacji do potrzeb pracowników rynek poczynił naprawdę duży krok naprzód, dzięki czemu „walka” o kandydatów nabiera rumieńców.”



SEBASTIAN SALA
MANAGER
ANTAL BANKING & INSURANCE

W przypadku zmiany pracy, średnio o ile procent większego wynagrodzenia oczekują specjaliści i menedżerowie?



„Zmiana pracy jest dla każdego specjalisty i menedżera wyzwaniem w życiu zawodowym. Niesie za sobą ryzyko – czy dopasuję się do kultury organizacyjnej nowej firmy? Czy współpraca w zespole okaże się satysfakcjonująca i będzie umożliwiać realizację celów zawodowych? Z tego też względu oczekiwany wzrost pensji w przypadku zmiany pracy jest znacznie wyższy niż w przypadku podwyżki u obecnego pracodawcy. Średnio badani oczekują 23 procentowego wzrostu. Najwyższe oczekiwania przedstawiają osoby, które otrzymują najwięcej ofert pracy, z racji tego oferta, którą mieliby rozważyć musi się też wyróżniać. Specjaliści i menedżerowie z obszaru IT czy inżynierii oczekują 24 procentowego wzrostu płacy. Najniższe oczekiwania mają pracownicy administracji – 19%. Analizując raporty płacowe i benchmarki rynkowe pracodawcy powinni wziąć pod uwagę, że oferta pozyskania pracownika z zewnątrz organizacji musi przewyższać przeciętne wynagrodzenie, aby być atrakcyjną. Warto pod tym kątem przeanalizować **raport płacowy Antal**, który prezentuje oferty wynagrodzeń składane przy zatrudnieniu nowych pracowników.”



AGNIESZKA WÓJCIK
MANAGER
ANTAL MARKET RESEARCH

Średnia liczba zaproszeń do udziału w procesie rekrutacyjnym otrzymanych w ciągu ostatniego roku.

Odpowiedzi według branży:

2016		2015
36	IT i Telco	15
9	Logistyka	10
9	Inżynieria	9
9	Finanse i Księgowość	8
8	HR	8
7	Wyższa Kadra Zarządzająca	7
6	Sprzedaż	9
6	Marketing	9
4	Prawo	4

Kto jest najbardziej pożądanym na rynku pracy?



Specjaliści i menedżerowie w ciągu ostatniego roku otrzymali średnio **10 ofert pracy** od pracodawców. W poprzednim roku średnia ta wynosiła 8.

„W 2015 pracownicy wszystkich branż otrzymali średnio osiem ofert pracy w ciągu roku, a już w tym roku ten wynik wzrósł do poziomu dziesięciu. Liderem pod względem liczby ofert przesłanych kandydatom wciąż pozostaje IT, gdzie zaledwie w ciągu roku ta liczba podwoiła się do poziomu średnio trzydziestu sześciu ofert pracy na specjalistę bądź menedżera.

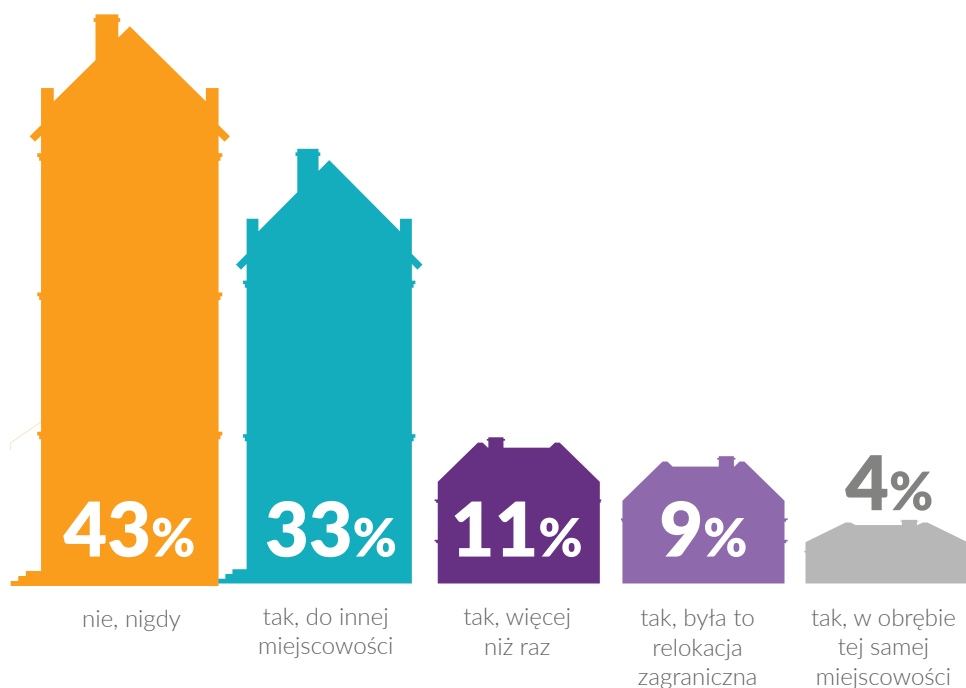
Wysoki popyt na pracowników IT nie koreluje jednak z chęcią zmiany pracy. Ta bierna postawa jest spowodowana głównie selektywnym podejściem do projektów rekrutacyjnych. Motywacja finansowa wymieniana na pierwszym miejscu przez ogół pracowników wszystkich branż, nie jest aż tak istotna w przypadku IT i ustępuje miejsca możliwościom rozwoju oraz pracy przy interesującym projekcie.”



ALEKSANDRA KUJAWA
BUSINESS UNIT MANAGER
ANTAL IT SERVICES

MOBILNOŚĆ SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW

Czy w swoim życiu zawodowym zmieniłaś/ zmieniłeś miejsce zamieszkania ze względu na pracę?



W ciągu całego swojego życia zawodowego relokacji doświadczyli najczęściej pracownicy z agencji marketingowych, reklamowych, PR (78%), drugą najbardziej mobilną branżą jest energetyka, paliwa, wydobywanie, chemia (69%) oraz motoryzacja i lotnictwo (68%). W większości były to jednorazowe relokacje do innej miejscowości w Polsce.

Specjaliści pracujący w kancelariach prawnych relokują się najrzadziej. 54% z nich nigdy nie zmieniło swojego miejsca zamieszkania ze względu na pracę.

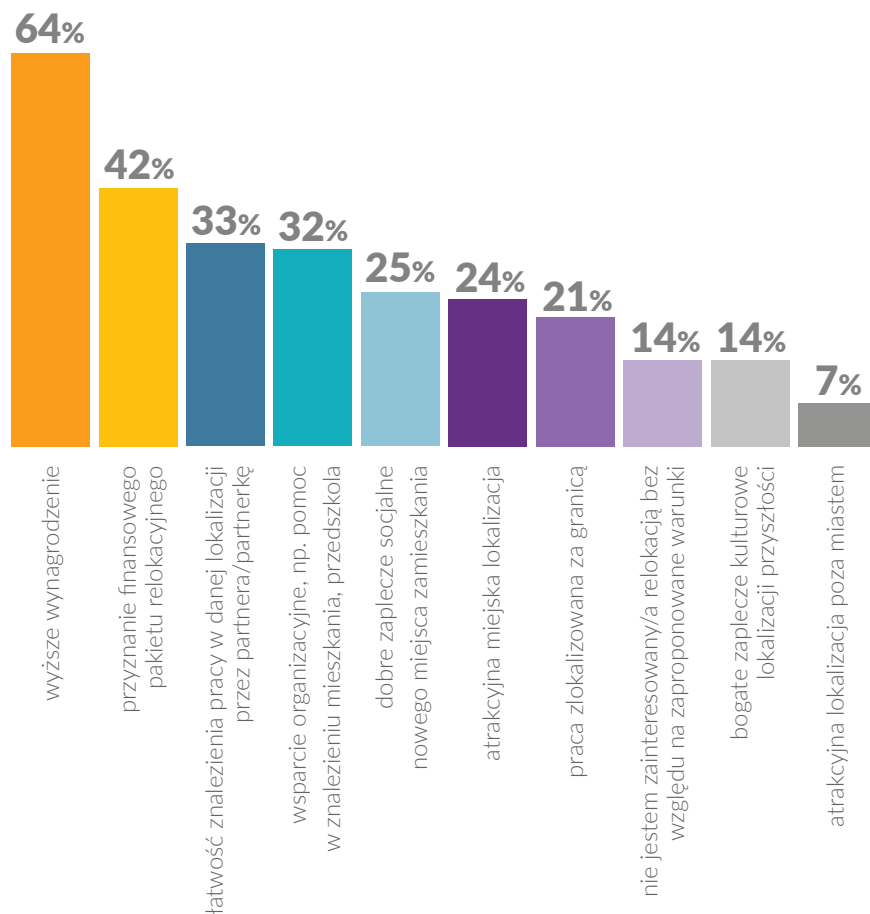
„Rynek kandydata wymusza na pracodawcach otwartość na takie modele pracy, jak praca w systemie mobilnym, elastyczne godziny pracy czy rozliczanie pracowników z efektów działań, a nie fizycznej obecności w biurze. Komunikację z pracownikiem umożliwiają rozwiązania digitalowe, które stają się coraz bardziej popularne i szeroko wykorzystywane. Digitalizacja dotyczy już prawie wszystkich branż, w 2016 roku najdynamiczniejszy jej rozwój nastąpił w branży farmaceutycznej. Na najwyższych stanowiskach jednak te rozwiązania to za mało, wymagana jest fizyczna obecność w miejscu pracy – dotyczy to zwłaszcza stanowisk eksponowanych, wyższego szczebla. Sektorem, w którym relokacja bywa jedyną drogą do rozwoju są branże techniczne, jak energetyka, chemia czy motoryzacja. Związane jest to z rozmieszczeniem pracodawców w różnych, często nietypowych lokalizacjach w Polsce. Chęć awansu w strukturach innej firmy wymusza relokację. W innych sektorach natomiast faktyczna relokacja ze względu na pracę coraz rzadziej jest koniecznością, coraz częściej – ciekawą propozycją.”



JOANNA KUZIOŁA
MANAGER
ANTAL SALES & MARKETING

Oferta, która przekona do relokacji

Jakie minimalne warunki musiałaby spełniać oferta pracy, żeby przekonać specjalistów i menedżerów do relokacji w przyszłości?



„Tegoroczne badanie pokazało, że specjaliści i menedżerowie są coraz bardziej otwarci na relokację zawodową, a jednocześnie stawiają coraz mniej wygórowane oczekiwania wobec takiej oferty. Większość czynników decydujących o chęci relokacji lekko straciła na znaczeniu, w tym dosyć mocno spadła istotność wynagrodzenia (z 77% do 64% odpowiedzi). Maleje też grupa osób a priori odrzucających możliwość relokacji (z 19% do 14%). Co ciekawe – mimo nasilającej się za granicą negatywnej retoryki politycznej wobec imigrantów zarobkowych – dla co piątego respondenta atrakcyjna oferta relokacji zawodowej powinna oznaczać wyjazd z Polski.

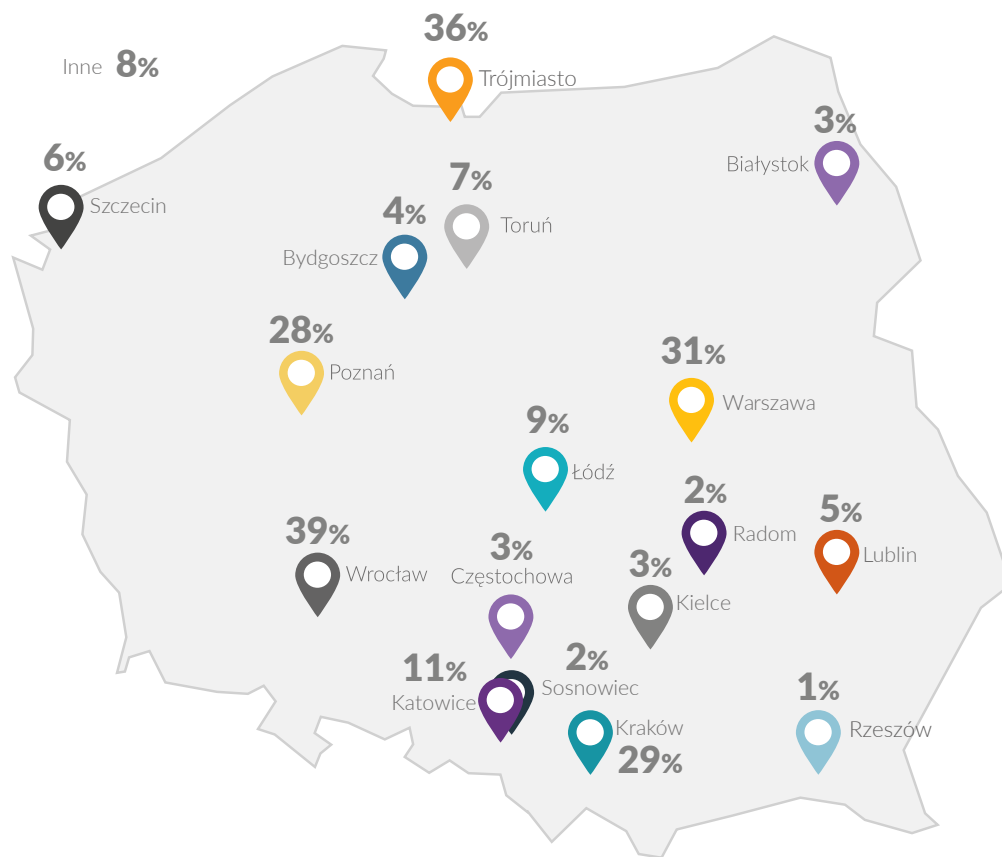
Dane Antal obrazują jak powoli, ale konsekwentnie umacnia się w Polsce mobilny rynek pracy. Dzieje się to po części za sprawą młodszych pokoleń specjalistów i menedżerów, których przedstawiciele są mniej przywiązani do struktur czy miejsca zatrudnienia i otwarci na częstsze zmiany, także lokalizacyjne. Świadomi swoich celów zawodowych pracownicy kierują się coraz bardziej atrakcyjnością samej zawartości pracy, niż chęcią zapuszczenia korzeni w jednym miejscu. Nie zapominajmy jednak, że nadal dla większości osób przeprowadzka pozostaje trudnym krokiem – oznaczającym wyjście z dotychczasowego obszaru komfortu oraz wzrost odczuwanego poziomu niepewności i ryzyka. Dlatego nadal główną odpowiedzialność za zwiększenie mobilności zawodowej ponoszą pracodawcy, którzy mają bezpośredni wpływ na redukcję tych ryzyk. W grę o mobilne talenty mocniej wchodzić będą też lokalne instytucje. Będziemy obserwować dalszą intensyfikację promocyjnych działań ośrodków miejskich na rzecz zachęcania mieszkańców innych regionów kraju do przeprowadzki i zasilenia ich lokalnego rynku pracy.”



JOANNA KUCZA
CEE PR & MARKETING MANAGER
ANTAL

Które miasta są atrakcyjne pod kątem relokacji?

Możliwość wielokrotnego wyboru



„Bogata historia, piękna architektura, wyjątkowa atmosfera łącząca w sobie zalety i możliwości dużego miasta z przytulnością mniejszego oraz chyba najważniejsze - życzliwi ludzie. To wspólne mianowniki stanowiące o tym, dlaczego ludzie najchętniej wskazują Wrocław i Trójmiasto jako preferowane kierunki relokacji. Z badania Antal wynika, że są one bardziej atrakcyjne, niż Warszawa. Niewiele mniej głosów, niż stolica, otrzymały także Kraków i Poznań. Podobnie do pracowników myślą także inwestorzy. Zarządzając wrocławskim i poznańskim oddziałem Antal, obserwuję, jak z roku na rok pojawiają się tu nowe przedsiębiorstwa, centra biznesowe czy startupy, które wybierają te miasta jako kolejne punkty rozwoju geograficznego swoich biznesów.

Nie bez znaczenia dla atrakcyjności relokacyjnej jest aktywność samych pracodawców, którzy w partnerstwie z odpowiednimi instytucjami miejskimi i firmami consultingowymi tworzą ciekawą i spójną wizję zachęcania pracowników do zainteresowania się danym regionem jako przyszłym domem. Doradzamy więc pracodawcom, aby myśleli o pozyskiwaniu pracowników także przez ten pryzmat i wiedzieli, na jakich wartościach i zaletach budować przewagę konkurencyjną wynikającą z lokalizacji firmy.”



KONRAD MAZUREK
REGIONAL DIRECTOR
ANTAL

„O ile Trójmiasto można nazwać wschodzącą gwiazdą polskiego zaplecza biznesowego, Kraków od kilkunastu lat jest atrakcyjnym miejscem lokowania wielu inwestycji. Bogata oferta rynku nieruchomości, dogodne położenie geograficzne oraz rozwinięta infrastruktura to istotne zalety, ale na Kraków warto patrzeć przede wszystkim przez pryzmat prężnego zaplecza naukowo-badawczego. W Krakowie potencjalni kandydaci nie martwią się o ciekawe możliwości zawodowe, tym samym wielu z nich decyduje się na relokację.

„Tylko” czwarte miejsce w rankingu najbardziej atrakcyjnych kierunków relokacji jest wynikiem dojrzałości tego rynku, szczególnie w sektorze usług dla biznesu oraz nowoczesnych technologii. Obserwujemy pewnego rodzaju nasycenie, na którym może skorzystać inna lokalizacja znajdująca się wysoko na liście - Trójmiasto.”



KAMILA FALISZEWSKA
BRANCH MANAGER
ANTAL

KONTAKT

Jeśli chcieliby uzyskać Państwo dodatkowe informacje dotyczące danych zawartych w tym raporcie, zapraszamy do kontaktu:

Marta Todorczuk

marta.todorczuk@antal.pl
Tel.: +48 664 929 623
Tel.: +48 22 483 50 00

Agnieszka Wójcik

agnieszka.wojcik@antal.pl
Tel.: +48 728 527 940
Tel.: +48 22 483 50 00

NASZE BIURA W REGIONIE EUROPY ŚRODKOWEJ

Warszawa	warsaw@antal.pl	+48 22 483 50 00	www.antal.pl
Wrocław	wroclaw@antal.pl	+48 71 736 50 00	
Kraków	krakow@antal.pl	+48 12 446 50 00	
Poznań	poznan@antal.pl	+48 61 628 60 00	
Gdańsk	gdansk@antal.pl	+48 58 770 20 10	
Praga	office@antal.cz	+420 296 326 240	www.antal.cz
Bratysława	office@antal.eu.sk	+421 232 310 000	www.antal.eu.sk
Budapeszt	enloyd@enloyd.hu	+36 1 783 00 00	www.enloyd.hu