

OCZEKIWANIA A RZECZYWISTOŚĆ



---

## BENEFITY 2014

RAPORT ŚWIADCZEŃ  
POZAPŁACOWYCH  
PRACOWNIKÓW

## SPIS TREŚCI

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Wprowadzenie                          | 1  |
| Motywacja do pracy                    | 4  |
| Benefity w polityce firm              | 10 |
| Jakich benefitów oczekują pracownicy? | 16 |
| Benefity a relokacja                  | 20 |
| Czy benefity mogą coś zmienić?        | 22 |

## RAPORT BENEFITY 2014

### WPROWADZENIE

By przyciągnąć do swojej organizacji najbardziej utalentowanych pracowników oraz motywować i budować lojalność wśród już zatrudnionych, oferowanie atrakcyjnego wynagrodzenia zasadniczego nie jest już wystarczające. Pracownicy oczekują także otrzymywania dodatkowych świadczeń pozafinansowych, na skutek czego decyzja o podjęciu pracy w danej firmie często determinowana jest właśnie przez oferowane przez pracodawcę benefity. Zbudowany z dbałością program zachęt jest w stanie znacząco zwiększyć konkurencyjność firmy w rywalizacji o najlepszych specjalistów i pozwolić stworzyć silny, stabilny profesjonalny zespół.

Grafton Recruitment od wielu lat monitoruje zmiany zachodzące na rynku pracy, również w zakresie świadczeń dodatkowych, by dostarczać Państwu najbardziej aktualnych informacji, ułatwiając tym samym podejmowanie strategicznych decyzji w zakresie polityki personalnej. W tym roku przeprowadziliśmy kompleksowe badanie, w którym udział wzięło ponad 2000 osób z całej Polski, różnych sektorów gospodarki i reprezentujących wszystkie poziomy stanowisk. Podstawowe wnioski, jakie wypływają z raportu Benefity 2014 pokazują, że skuteczność sposobów motywowania pracowników jest niezwykle płynna. Nie istnieje jeden uniwersalny program zachęt, który zadziała w każdej firmie, ponieważ zadowolenie z różnych elementów systemu zależy od struktury zatrudnienia, wieku i płci pracowników, a przede wszystkim branży, w której są wdrażane.

Raport Benefity 2014 pozwala:

- Zdiagnozować kierunek, w którym zmierzają systemy benefitowe proponowane przez polskie firmy;
- Zrozumieć, co szczególnie motywuje pracowników i buduje ich lojalność;
- Odkryć preferencje zatrudnionych względem polityki benefitowej;
- Porównać ofertę świadczeń pozapłacowych pracodawców z oczekiwaniami pracowników;
- Dowiedzieć się, jaki wpływ mają benefity na decyzje zatrudnionych;
- Zbadać rolę programów benefitowych w relokacji pracowników.

## MOTYWACJA DO PRACY

Zarządzanie przedsiębiorstwem już dawno przestało skupiać się wyłącznie na kontroli przepływów finansowych. Innowacyjne firmy chcą zdobyć i utrzymać najlepszych specjalistów, a więc inwestują olbrzymie pieniądze w politykę personalną, mając świadomość tego, że za każdym sukcesem na rynku zawsze stoją zmotywowani, i tym samym wydajni pracownicy. Wszelkie nakłady i starania byłyby jednak daremne, gdyby nie podstawowa wiedza o tym, jakie działania może podjąć zarząd, aby poprawić efektywność swoich specjalistów i przyciągnąć najlepsze talenty do organizacji. Najistotniejsze informacje, jakie można wykorzystać w procesach motywacyjnych, pochodzą od samych pracowników. Czym kierują się w wyborze posady i firmy, w której będą pracować? Jakie są najważniejsze czynniki budujące ich lojalność względem pracodawcy?

Z badania Benefits 2014 wynika, iż dla blisko 95 proc. ankietowanych najważniejszym czynnikiem wpływającym na wybór pracy pozostaje atrakcyjne wynagrodzenie. Świadczenia dodatkowe wymieniane są dopiero jako piąte z kolei - być może dlatego, że w Polsce wciąż kojarzone są głównie z kursami

doszkalającymi i rozwijającymi kompetencje pracowników, które - choć przydatne - są dla pracowników zdecydowanie mniej atrakcyjne, niż bezpłatna opieka medyczna czy możliwości dodatkowej rozrywki fundowanej przez pracodawcę.

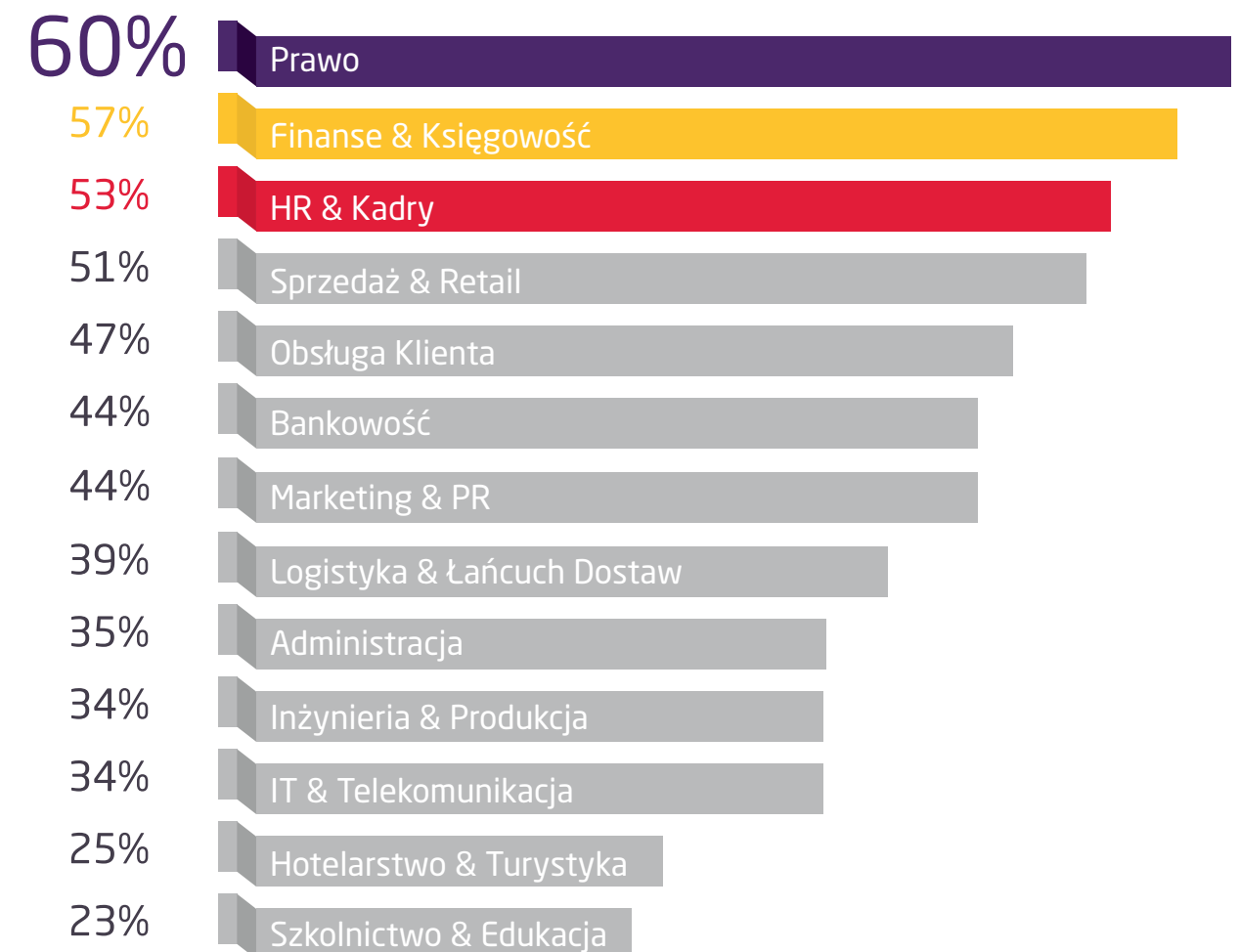
### Czym kierujesz się przy wyborze/zmianie pracy?



Wyniki badań wskazują, że zainteresowanie Polaków dodatkowymi benefitami z pracy jest mocno zróżnicowane ze względu na branżę. Najbardziej liczą się one wśród pracowników sektorów zarabiających dużo - prawników, finansistów, księgowych czy specjalistów human resources. Około 55 proc. zatrudnionych w tych obszarach określa pozapłacowe dodatki jako jeden z pięciu najistotniejszych czynników kierujących

wyborem pracy. Z kolei w gałęzi usług bankowych oraz wśród pracowników IT jedynie co czwarty zwraca na nie uwagę. W ścisłej czołówce elementów motywujących do wyboru przyszłego pracodawcy, pracownicy wszystkich branż wskazywali przede wszystkim możliwości rozwoju, formę zatrudnienia i dogodną lokalizację miejsca pracy.

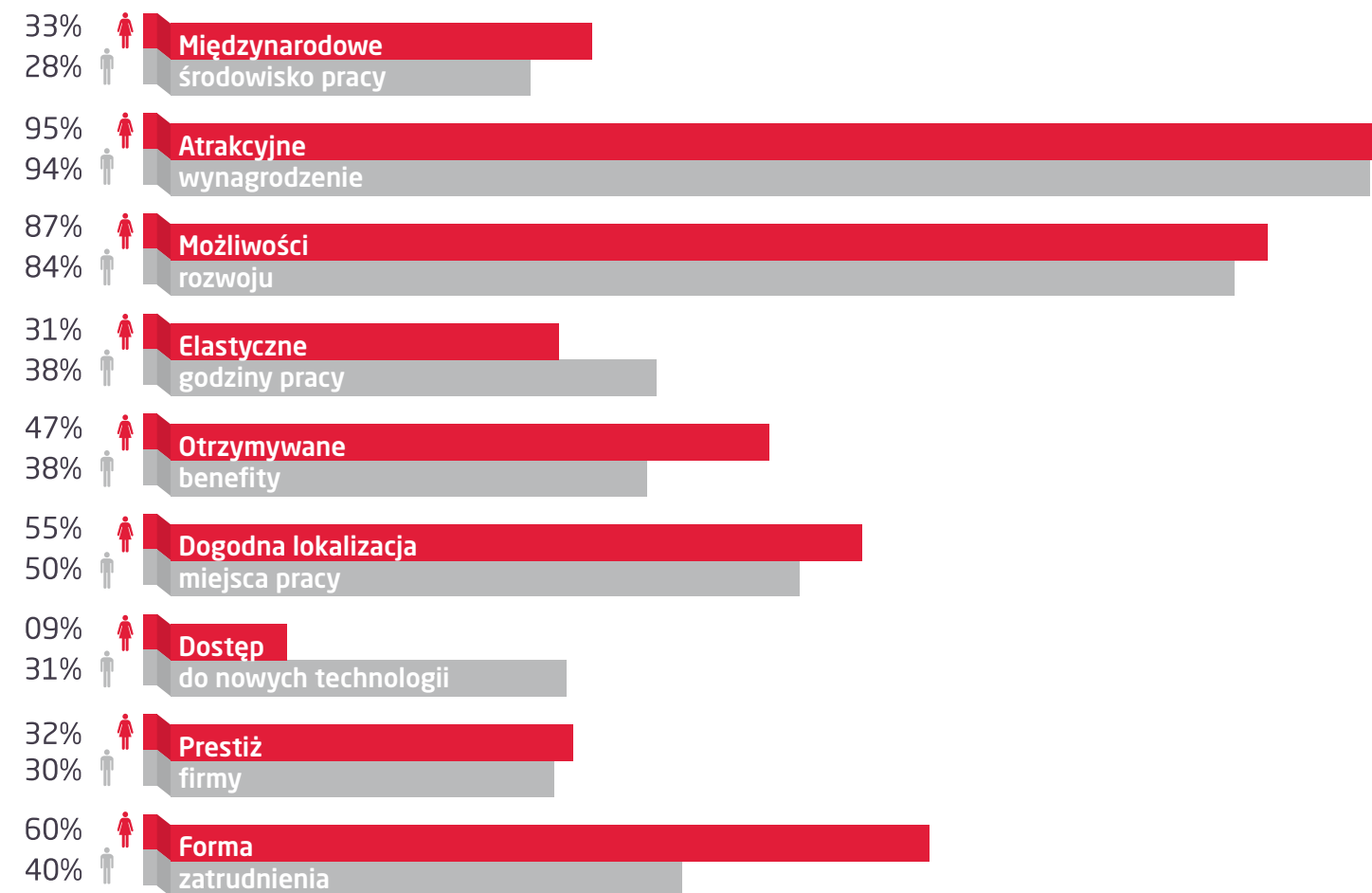
### Benefits jako czynnik motywujący do pracy Podział wg branż



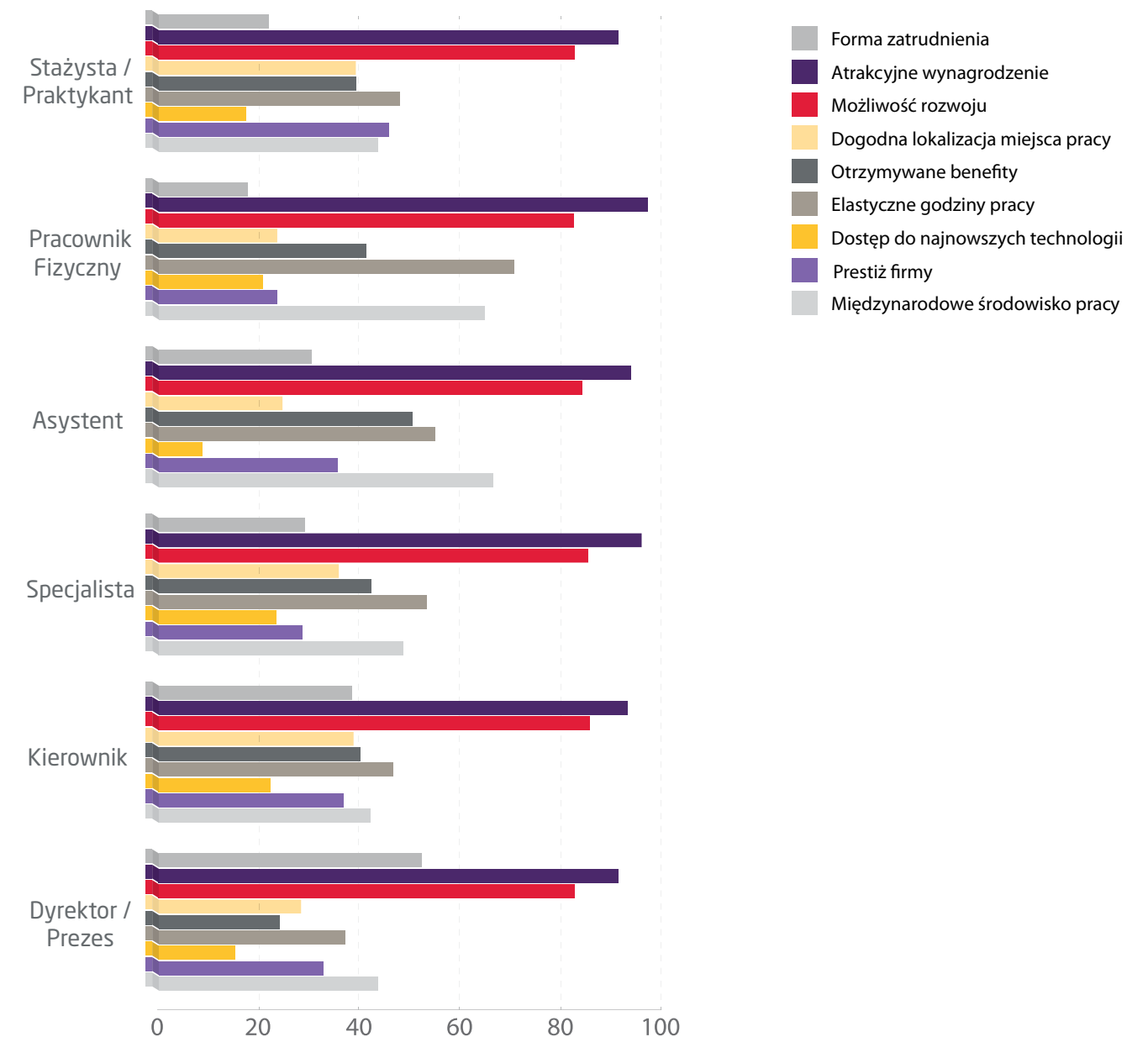
Niektóre czynniki motywacyjne przynoszą zupełnie odmienne skutki w zależności od płci pracownika. W przypadku mężczyzn i kobiet zainteresowaniem cieszą się skrajnie różne zachęty do pracy. Dostęp do nowych technologii jest istotny aż dla co trzeciego mężczyzny, podczas gdy motywuje to zaledwie jedną na dziesięć kobiet. Panie skupiają się raczej na stabilności zatrudnienia - prawie 60 proc. z nich deklaruje, że forma zatrudnienia to jeden z najważniejszych wyznaczników jakości posady. Tego typu bezpieczeństwo zawodowe ceni sobie jedynie 40 proc. ich kolegów.

Kobiety, bardziej niż mężczyźni, lubią specjalne benefity, jak karnety na basen i siłownię, bezpłatną opiekę medyczną, kursy doszkalające czy bilety do kina lub teatru - 47 proc. ankietowanych kobiet wypowiedziało się pozytywnie o tego typu sposobach motywacji, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek skuszonych pozapłacowymi dodatkami pracowniczymi wynosi o 10 punktów procentowych mniej. Dla panów z kolei większe znaczenie ma elastyczny, nieregulowany czas pracy.

## Czynniki motywujące do pracy Podział wg płci



## Czynniki motywujące do pracy Podział wg stanowisk



Co ciekawe, zainteresowanie poszczególnymi elementami systemu motywacji wśród pracowników różnych firm jest zbliżone - nie ma na nie kluczowego wpływu rozmiar firmy ani jej lokalizacja. Różnice pojawiają się dopiero na poszczególnych szczeblach kariery. Osoby zajmujące wysokie pozycje w organizacjach - członkowie zarządu, prezesi i dyrektorzy stawiają na pierwszym miejscu międzynarodowe środowisko pracy, podczas gdy są umiarkowanie zainteresowani dogodną lokalizacją miejsca pracy i dostępem do najnowszych technologii. Pracowników fizycznych z kolei najbardziej motywują praktyczne aspekty zatrudnienia - liczy się dla nich przede wszystkim atrakcyjne wynagrodzenie, ale również dogodna lokalizacja miejsca pracy (70 proc.)

i stabilna forma zatrudnienia (65 proc.). Dokładnie odwrotnie sprawa ma się w przypadku niskich stopniem pracowników umysłowych - stażysty i asystenci cenią sobie przede wszystkim elastyczne godziny pracy, a blisko połowa z nich jako bardzo istotny czynnik motywujący do pracy wskazuje prestiż firmy. Dzieje się tak ze względu na fakt, iż są to ludzie młodzi, którym zależy przede wszystkim na zdobyciu doświadczenia. To w tej grupie pracowników największą rolę grają dodatkowe benefity oferowane przez pracodawcę - aż co drugi ankietowany stwierdził, iż system wynagradzania pozapłacowego ma dla niego istotne znaczenie podczas poszukiwania pracy.

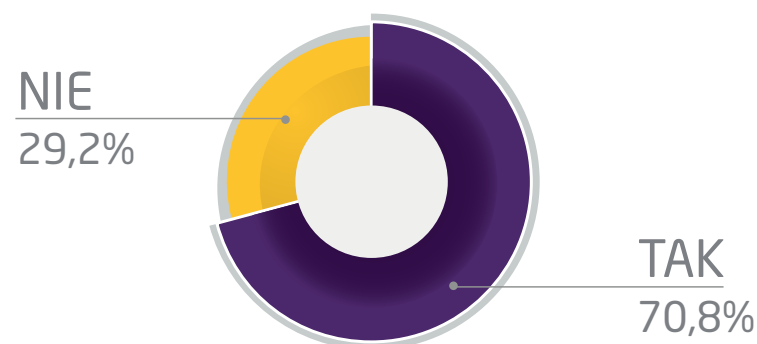
A black and white photograph of a woman with long dark hair, smiling and looking towards the camera. She is wearing a dark, patterned, short-sleeved dress. The background is blurred, showing other people in an office or public space. A large, semi-transparent watermark 'istock' is visible across the center of the image.

Ponad połowa  
zatrudnionych  
chciałaby mieć dostęp  
do rozszerzonej,  
prywatnej opieki  
medycznej, podczas  
gdy otrzymuje ją tylko  
co piąty pracownik.

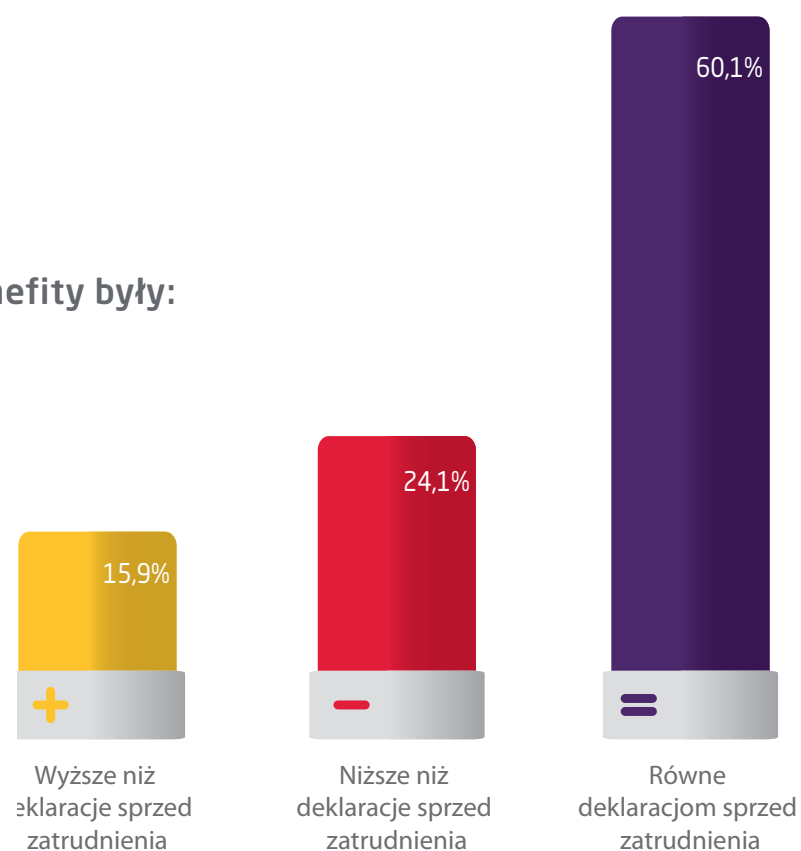
## BENEFITY W POLITYCE FIRM

Polityka personalna w zakresie benefitów od wielu lat jest stosowana przez firmy na całym świecie. Również polscy pracodawcy coraz częściej uświadamiają sobie znaczenie programów benefitowych dla motywowania, budowania lojalności pracowników i przyciągania do organizacji najlepszych talentów. Jakie świadczenia dodatkowe są standardem na polskim rynku pracy? Jakie działania podejmują polscy pracodawcy, by przyciągnąć do siebie najlepszych kandydatów?

Czy w momencie podejmowania ostatniej pracy, byłeś(a)ś w pełni poinformowany/a o benefitach, jakie będziesz otrzymywać?



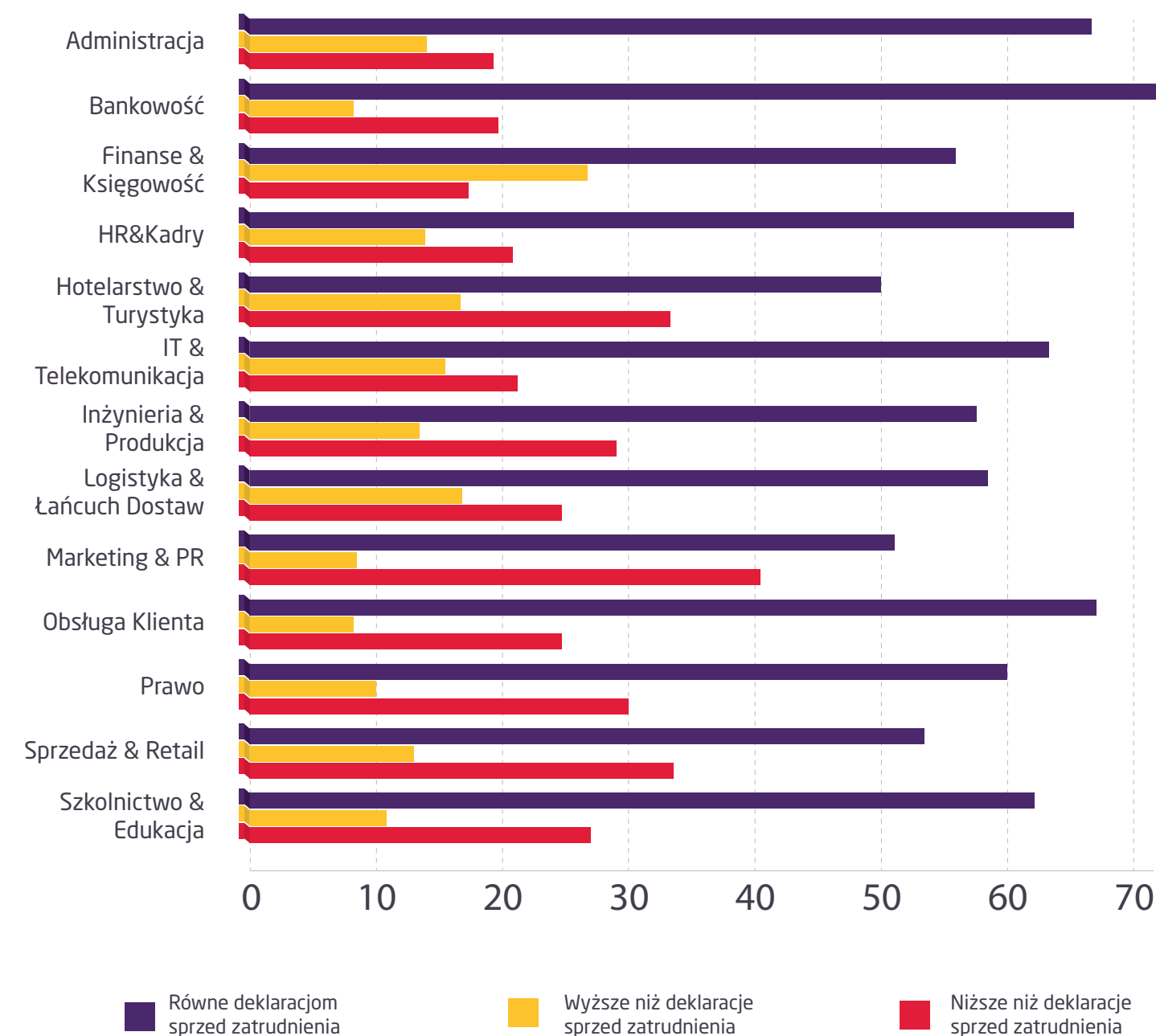
Po zatrudnieniu otrzymywane benefity były:



70 proc. ankietowanych w badaniu Benefity 2014 deklaruje, że przed rozpoczęciem pracy było w pełni poinformowanych o benefitach, jakie będą im przysługiwać poza regularną pensją. Wskaźnik ten zmienia się w zależności od branży - stopień świadomości pracowników jest najwyższy w sektorze IT, telekomunikacji oraz bankowości, gdzie wynosi aż 80 proc. Co ciekawe, w trakcie podejmowania zatrudnienia, najmniej świadomi przysługujących im dodatków pozapłacowych są prawnicy - zaledwie co drugi z nich był należycie poinformowany o ofercie świadczeń dodatkowych.

Niewiele lepiej jest w marketingu i public relations oraz szkolnictwie, gdzie odsetek poinformowanych pracowników wynosi około 55 proc. Podobne różnice w kwestii świadomości programów benefitowych występują nie tylko między pracownikami różnych branż, ale przede wszystkim w zależności od szczebla kariery zawodowej. Najlepiej poinformowani są oczywiście pracownicy zajmujący najwyższe pozycje - dyrektorzy i kierownicy, a najgorszy wynik notuje się wśród stażystów i praktykantów - tylko co drugi z nich otrzymał pełną informację.

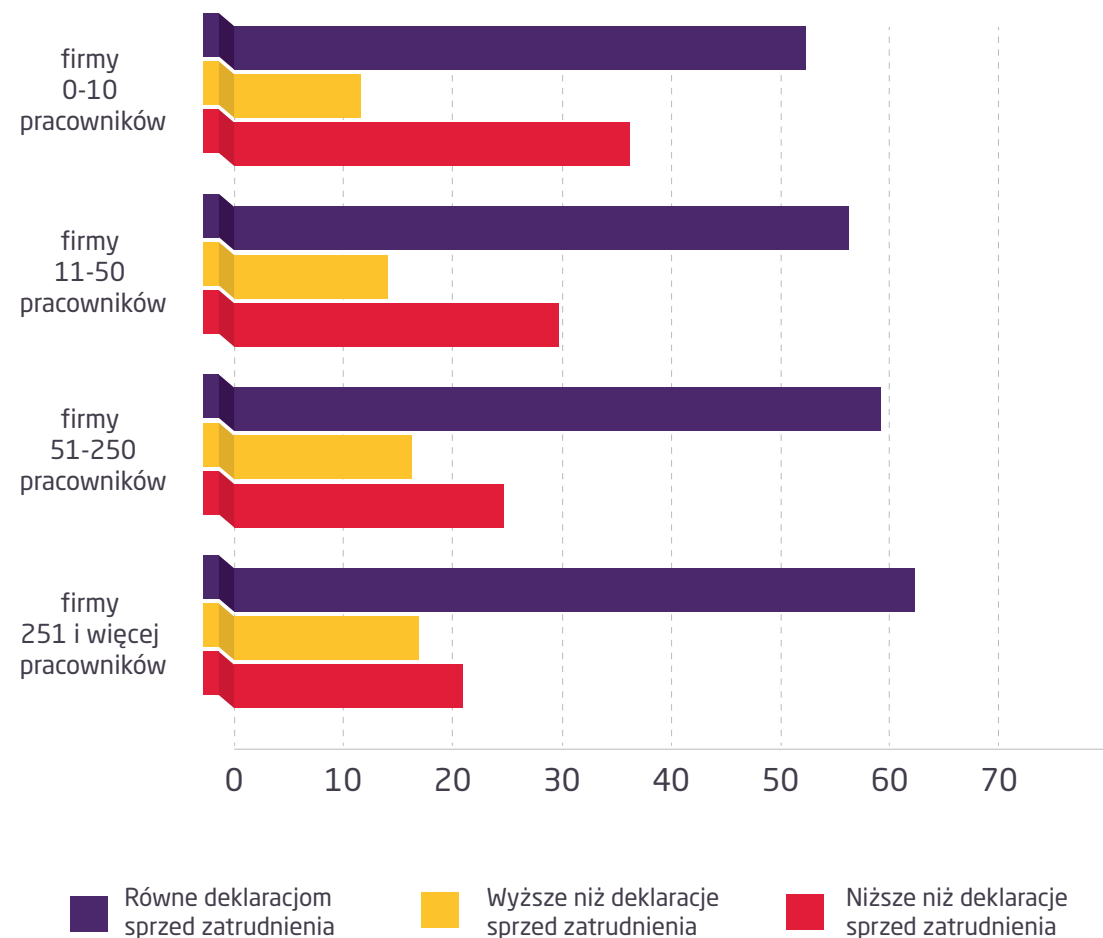
Po zatrudnieniu otrzymywane benefity były:  
Podział wg branż



Wpływ na udzielanie informacji tego typu ma również rozmiar przedsiębiorstwa. Im większa firma, tym bardziej szczegółowo informuje się potencjalnych pracowników o benefitach oferowanych po podjęciu pracy. Małe jednostki, zatrudniające do 10 pracowników, robią to średnio w dwóch przypadkach na trzy. Ten wskaźnik rośnie wraz z liczbą zatrudnionych – 75 proc. pracowników w największych placówkach zostało poinformowanych o dodatkach pozapłacowych już w procesie rekrutacji. Podobna tendencja

utrzymuje się także po podjęciu pracy. Blisko 80 proc. osób pracujących w firmach o ponad 250-osobowym składzie stwierdza, że programy benefitowe są równe deklarowanym lub wyższe niż zakładane początkowo. To wynik o 5 punktów procentowych lepszy, niż ogólna średnia wszystkich pracodawców. Z kolei 36 proc. ankietowanych zatrudnionych w firmach do 10 osób stwierdza, że rzeczywistość nie dorównała obietnicom składanym w procesie rekrutacji.

## Po zatrudnieniu otrzymywane benefity były: Podział wg wielkości firm



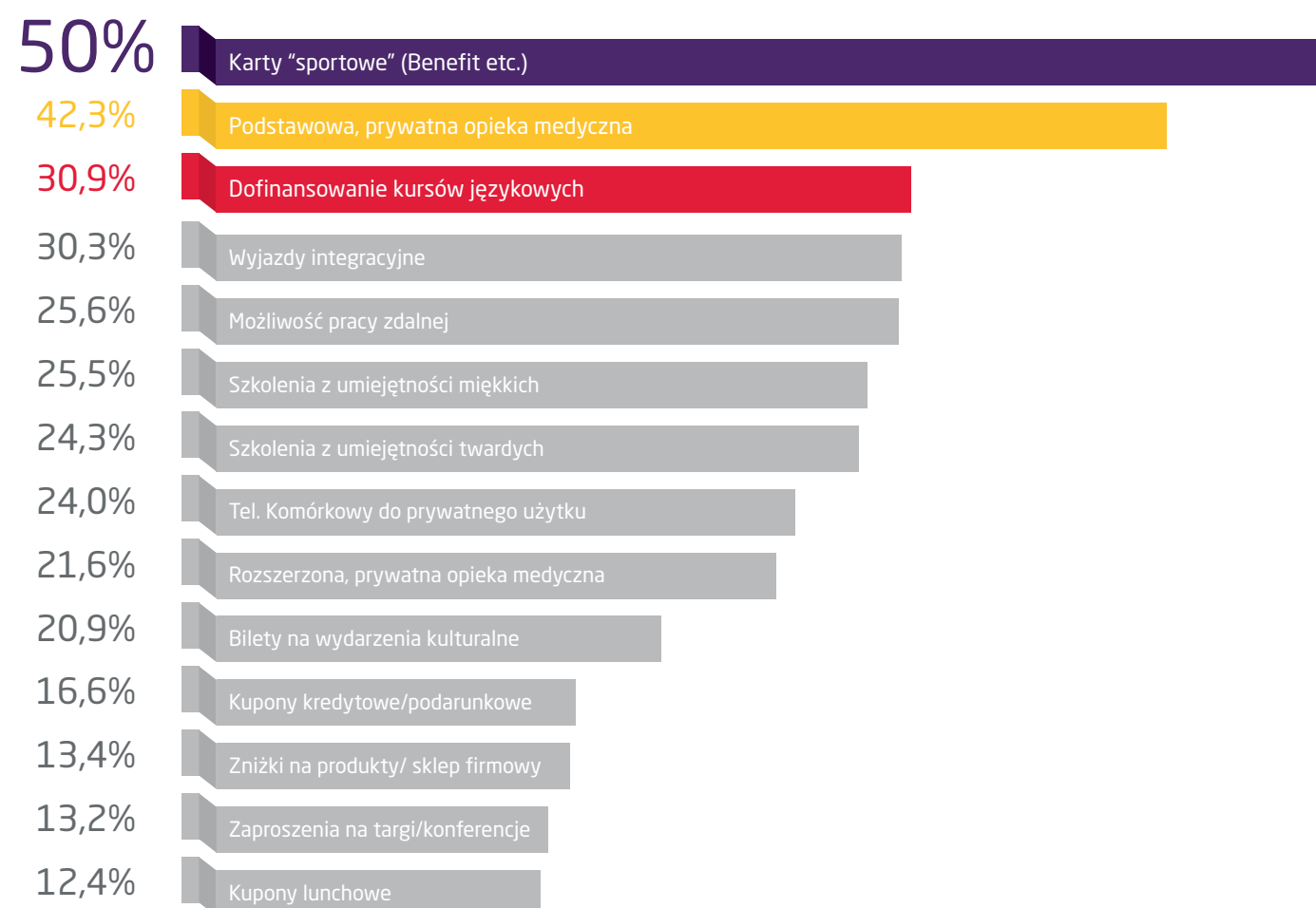
Tylko 12 proc. badanych stwierdza, że od swojego pracodawcy nie otrzymuje żadnych benefitów. Wnioskując z odpowiedzi pozostałych ankietowanych, można jednoznacznie stwierdzić, że w polskich firmach niektóre z nich są znacznie bardziej popu-

larne i częściej oferowane niż inne. Zdecydowanie najpopularniejszym dodatkiem do pensji jest możliwość wykupienia ze specjalną zniżką kart sportowych, czyli karnetów umożliwiających bezpłatne korzystanie z obiektów sportowych, siłowni i zajęć fitness.

Już co drugi zatrudniony ma możliwość wykupienia takiej oferty ze wsparciem swojego pracodawcy. Dużą popularnością cieszy się też podstawowa opieka medyczna w prywatnych gabinetach – 42 proc. pracodawców opłaca takie usługi. 21 proc. gwarantuje

dodatkowo rozszerzony pakiet, obejmujący opiekę lekarza dla członków rodziny, ale jedynie 6 proc. – wizyty u stomatologa.

## Jakie otrzymujesz benefity od swojego aktualnego pracodawcy?



Popularność poszczególnych dodatków jest także zróżnicowana ze względu na branżę zatrudnienia. W działach human resources i obsługi klienta najczęściej proponowane przez firmy są karty sportowe (55 proc.). Z kolei sektor bankowy stawia raczej na szkolenia umiejętności twardych i miękkich, które gwarantuje 45 proc. pracodawców, a także kursy językowe, współfinansowane przez 32 proc.

z nich. Podobne tendencje można zaobserwować w branży finansowej i księgowej. Z badania wynika, że sektor telekomunikacyjny najchętniej oferuje swoim pracownikom możliwość pracy zdalnej. Wśród pracowników inżynierii i produkcji oraz logistyki ponad 20 proc. otrzymuje do prywatnego użytku firmowy telefon, a w działach sprzedaży z takiego benefitu korzysta co drugi.

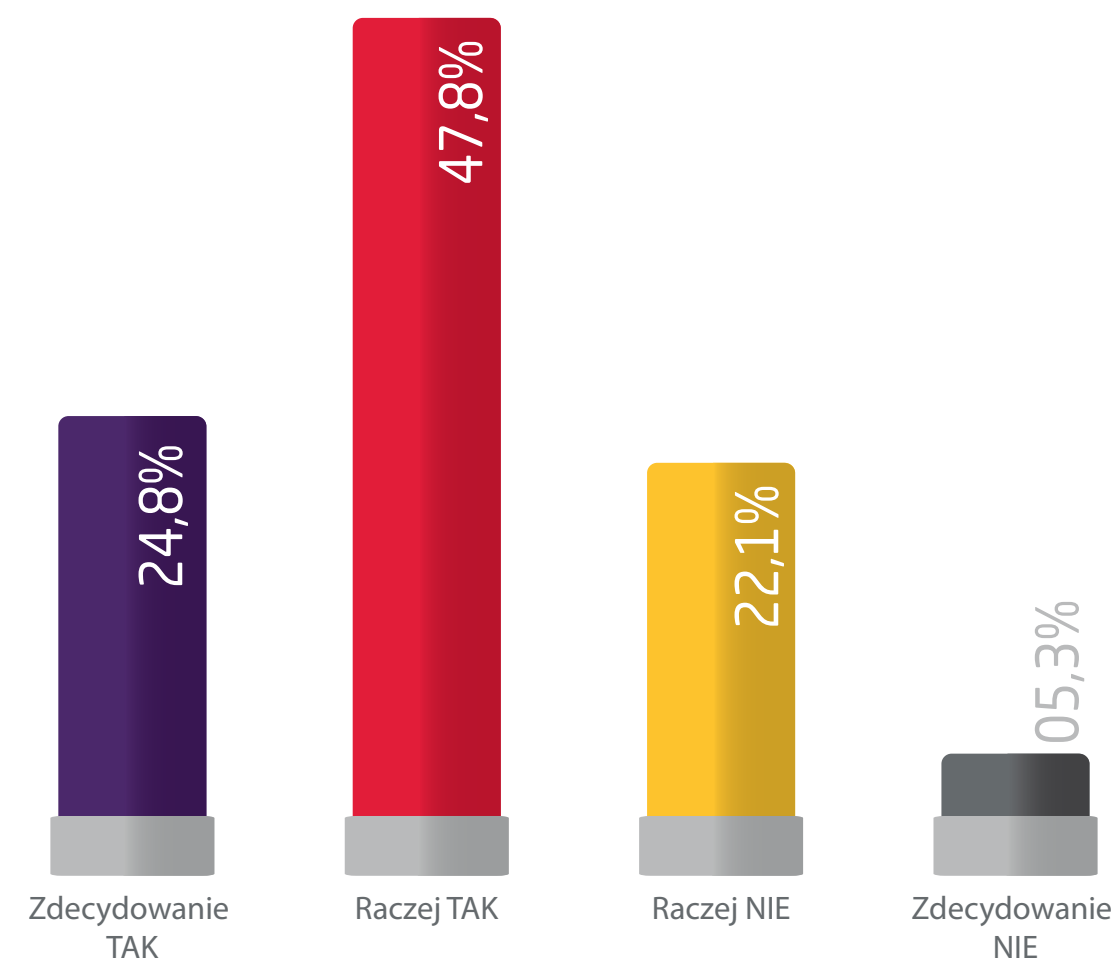
## Jakie otrzymujesz benefity od swojego aktualnego pracodawcy? Trzy najczęściej wymieniane odpowiedzi. Podział wg branż

|                            |                                                                                                                          |                                                                                                                          |                                                                                                                           |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Administracja              |  Karty "sportowe" (Benefit etc.)        |  Podstawowa, prywatna opieka medyczna   |  Bilety na wydarzenia kulturalne        |
| Bankowość                  |  Karty "sportowe" (Benefit etc.)        |  Podstawowa, prywatna opieka medyczna   |  Szkolenia z umiejętności twardych      |
| Finanse & Księgowość       |  Karty "sportowe" (Benefit etc.)        |  Podstawowa, prywatna opieka medyczna   |  Dofinansowanie kursów językowych       |
| HR&Kadry                   |  Karty "sportowe" (Benefit etc.)        |  Podstawowa, prywatna opieka medyczna   |  Dofinansowanie kursów językowych       |
| Hotelarstwo & Turystyka    |  Kupony lunchowe                        |  Karty "sportowe" (Benefit etc.)        |  Dodatkowe dni wolne                    |
| IT & Telekomunikacja       |  Karty "sportowe" (Benefit etc.)      |  Podstawowa, prywatna opieka medyczna |  Możliwość pracy zdalnej              |
| Inżynieria & Produkcja     |  Karty "sportowe" (Benefit etc.)      |  Dofinansowanie kursów językowych     |  Podstawowa, prywatna opieka medyczna |
| Logistyka & Łańcuch Dostaw |  Karty "sportowe" (Benefit etc.)      |  Podstawowa, prywatna opieka medyczna |  Dofinansowanie kursów językowych     |
| Marketing & PR             |  Podstawowa, prywatna opieka medyczna |  Karty "sportowe" (Benefit etc.)      |  Bilety na wydarzenia kulturalne      |
| Obsługa Klienta            |  Karty "sportowe" (Benefit etc.)      |  Podstawowa, prywatna opieka medyczna |  Szkolenia z umiejętności miękkich    |
| Prawo                      |  Podstawowa, prywatna opieka medyczna |  Dofinansowanie kursów językowych     |  Wyjazdy integracyjne                 |
| Sprzedaż & Retail          |  Samochód służbowy                    |  Tel. komórkowy do prywatnego użytku  |  Karty "sportowe" (Benefit etc.)      |
| Szkolnictwo & Edukacja     |  Podstawowa, prywatna opieka medyczna |  Szkolenia z umiejętności miękkich    |  Dofinansowanie kursów językowych     |

Z badania pracowników wynika, że benefity, jakie otrzymują zależą również od wielkości firmy, w której pracują. Duże firmy – co oczywiste – znacznie częściej oferują jakiegokolwiek dodatki pozapłacowe dla swoich pracowników, widać także inne, niż w małych przedsiębiorstwach, trendy w wyborze oferty dodatkowej. Przede wszystkim, 67 proc. małych przedsiębiorstw zapewnia dofinansowanie kursów językowych. Rzadziej jednak od swoich mniejszych konkurentów oferują pracownikom dodatkowe dni wolne. Jedynie co czwarty pracownik dużej firmy ma szansę skorzystać ze strefy relaksu w miejscu pracy, co na Zachodzie jest już niemal normą. Okazuje się też, że mężczyźni średnio o 12 proc. częściej otrzymują do dyspozycji samochód i telefon służbowy.

Oprócz najpopularniejszych dodatków, polscy przedsiębiorcy często oferują swoim pracownikom również zaproszenia na konferencje branżowe i zniżki na zakup produktów firmy (13 proc.), dofinansowanie studiów (9 proc.) i dojazdów do pracy (6 proc.) czy ubezpieczenia emerytalne (9 proc.). Badani wymieniają też mniej typowe profity z pracy, jak dofinansowanie wakacji czy mieszkania, nieoprocentowane pożyczki udzielane przez pracodawcę czy udziały w zyskach firmy. Na korzyść polskich przedsiębiorców świadczy fakt, iż aż 70 proc. ankietowanych stwierdza, że w pełni korzysta z benefitów oferowanych im przez firmę, i nie występują tu większe różnice pomiędzy pracownikami różnych płci, stopni czy zatrudnionymi w różnych regionach kraju.

## Uważasz, że w pełni korzystasz z benefitów, jakie oferuje Ci pracodawca?



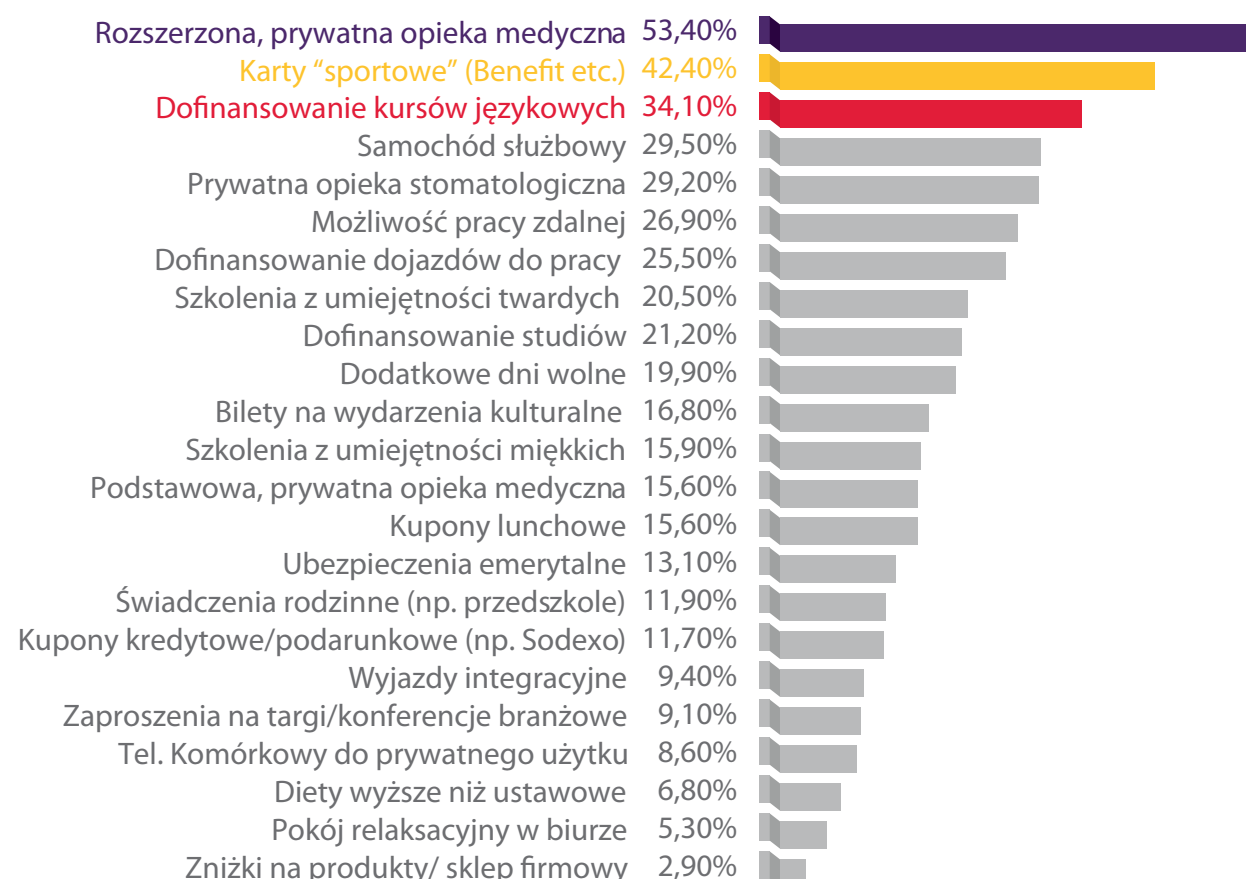
## JAKICH BENEFITÓW OCZEKUJĄ PRACOWNICY?

Pracownicy coraz częściej benefity traktują nie jako specjalny dodatek do płacy, a jako obowiązkowy element składowy wynagrodzenia. W związku z tym, mają względem pracodawców coraz większe oczekiwania, zaczynają wybierać miejsce zatrudnienia analizując nie tylko płacę i zakres obowiązków, ale również programy benefitowe oferowane przez poszczególne firmy. Względem dodatków pozapłacowych znaczenie traci już nawet prestiż i reputacja firmy. Taka tendencja zmusza pracodawców do zadania sobie pytania: jakie benefity będą dla polskich pracowników szczególnie interesujące?

53 proc. ankietowanych stwierdza, że najbardziej zachęcająca jest prywatna, rozszerzona opieka medyczna, która obejmowałaby też świadczenia dla członków najbliższej rodziny. Co trzeci pracownik chciałby również, aby pracodawca zapewnił dostęp do usług stomatologicznych. Zgodnie z panującym trendem i wzrastającą popularnością fitnessu, pracownicy chętniej skorzystaliby z oferowanych przez firmy kart sportowych – aż 42 proc. wyraża zainteresowanie karnetami do ośrodków treningowych i klubów. 34 proc. zatrudnionych chętnie podniosłoby swoje umiejętności językowe, uczestni-

cząc w kursach oferowanych przez miejsce pracy, a 37 proc. byłoby szczególnie zainteresowane rozwijaniem innych kompetencji – zarówno miękkich, jak i twardych – na kursach pracowniczych. 20 proc. chciałoby, żeby pracodawca dofinansował ich dalsze studia. 55 proc. osób, które wzięły udział w badaniu, chciałoby, aby pracodawca ułatwił im dojazd do miejsca pracy poprzez dofinansowanie dojazdów komunikacją miejską, zwrot kosztów paliwa lub zapewnienie służbowego samochodu. Co czwarty ankietowany marzy o możliwości pracy zdalnej, a co piąty – o większej ilości wolnych dni.

## Jakie benefity najbardziej chciałbyś/chciałabyś otrzymywać od swojego pracodawcy?



## Najbardziej pożądane benefity Trzy najczęściej wymieniane odpowiedzi Podział wg branż



Zaproszenia na targi i konferencje branżowe cieszą się największą popularnością w małych firmach, pracownicy większych zdecydowanie chętniej przyjęliby raczej kupony lunchowe. Pracownicy fizyczni wyrażają zainteresowanie karnetami sportowymi, zachęcają ich także ubezpieczenia emerytalne. Z kolei asystentom i stażystom warto zaproponować kursy językowe oraz dodatkowe dni wolne. Kadra kierownicza i dyrektorzy

będą najbardziej zadowoleni z samochodów służbowych, możliwości pracy zdalnej i prywatnej opieki stomatologicznej. Kobiety uważają za dobry program benefitowy ten, który oferuje szeroki wachlarz kursów językowych, z kolei mężczyźni cenią sobie możliwość korzystania ze służbowego samochodu. W stworzenie strefy relaksu w miejscu pracy najlepiej zainwestować w firmy, zajmujących się IT i nowymi technologiami.

## Najbardziej pożądane benefity Trzy najczęściej wymieniane odpowiedzi Podział wg stanowisk

|                          |                                                                                                                                 |                                                                                                                                 |                                                                                                                                   |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stażysta<br>/ Praktykant |  Rozszerzona,<br>prywatna opieka<br>medyczna   |  Dofinansowanie<br>kursów<br>językowych        |  Karty<br>"sportowe"<br>(Benefit etc.)         |
| Pracownik<br>Fizyczny    |  Karty<br>"sportowe"<br>(Benefit etc.)       |  Rozszerzona,<br>prywatna opieka<br>medyczna |  Dofinansowanie<br>dojazdów<br>do pracy      |
| Asystent                 |  Karty<br>"sportowe"<br>(Benefit etc.)       |  Dofinansowanie<br>kursów<br>językowych      |  Rozszerzona,<br>prywatna opieka<br>medyczna |
| Specjalista              |  Rozszerzona,<br>prywatna opieka<br>medyczna |  Karty<br>"sportowe"<br>(Benefit etc.)       |  Dofinansowanie<br>kursów<br>językowych      |
| Kierownik                |  Rozszerzona,<br>prywatna opieka<br>medyczna |  Samochód<br>służbowy                        |  Karty<br>"sportowe"<br>(Benefit etc.)       |
| Dyrektor<br>/ Prezes     |  Samochód<br>służbowy                        |  Rozszerzona,<br>prywatna opieka<br>medyczna |  Prywatna<br>opieka<br>stomatologiczna       |

A jaki benefit zrobiłby na pracownikach największe wrażenie? Oprócz nierealnych, choć imponujących propozycji, jak prywatny odrzutowiec czy bon na milion dolarów, pracownicy najczęściej wskazują dodatkowe dni wolne i służbowy samochód o wyższym standardzie, a także dofinansowanie studiów. Anketowani chcieliby więcej podróżować. Jako najciekawszy, najbardziej zachęcający benefit często wskazują zagraniczne kursy dokształcające, wyjazdy integracyjne, ale przede wszystkim urlopy w obcych krajach dla siebie i rodziny. Chcieliby też więcej pracować zdalnie. Niestandardowe propozycje, jakie zaproponowali sami badani, to między innymi możliwość wymiany pracowniczej - czyli krótkookresowego zatrudnienia w innej placówce firmy, zorganizowanie dla pracowników

wypożyczalni rowerów czy opcja wyboru jednego dnia, w którym można byłoby pracować krócej. Dużą popularnością, szczególnie wśród pracowników większych firm, cieszą się znane na Zachodzie pokoje relaksacyjne - pomieszczenia w których można spędzić przerwę, zjeść w spokoju obiad czy przez chwilę pograć w ping-ponga czy rzutki. Pracownicy chętnie uczestniczyliby również w eventach organizowanych przez pracodawcę - grupowych wyjściach do pubów, teatru czy kina, ale też tych odbywających się w czasie pracy. Anketowani proponują pizza friday oraz dzień sushi. Być może to dobry kierunek, żeby przyciągnąć do swojej organizacji najlepszych kandydatów, a już zatrudnionych związać z firmą na dłużej?

## Jaki benefit zrobiłby na Tobie największe wrażenie?



Dodatkowe  
dni wolne



Samochód  
służbowy



dofinansowanie  
do studiów



Zagraniczne kursy  
dokształcające



Wyjazdy  
integracyjne



Urlopy za granicą  
dla siebie i rodziny



Pokoje  
relaksacyjne

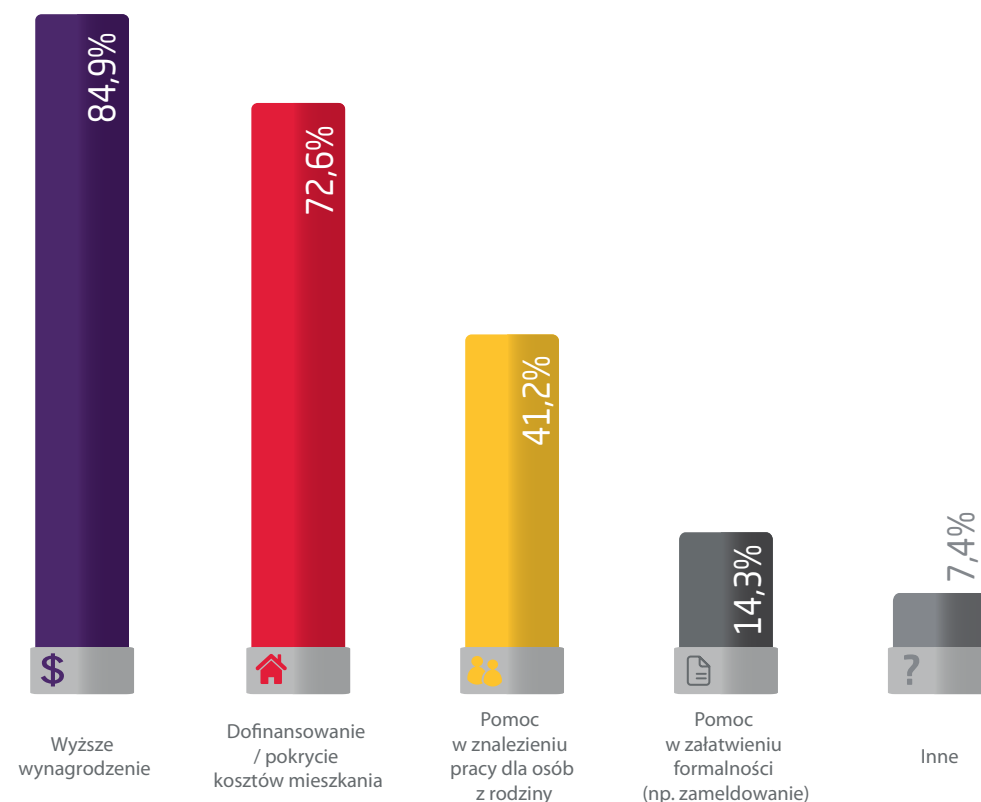
### BENEFITY A RELOKACJA

Rekrutacja wykwalifikowanej kadry często wymaga poszukiwania specjalistów we wszystkich regionach Polski, a w konsekwencji - przekonania ich do zmiany swojego miejsca zamieszkania. Jakie profity są w stanie wpłynąć na decyzję o relokacji pożądaných pracowników?

Polacy zdecydowanie doceniają benefity oferowane im przez pracodawców, jednak wciąż najbardziej pożądane i atrakcyjne są dla nas tradycyjne, wyższe pensje. 85 proc. ankietowanych stwierdza, że do zmiany miejsca zamieszkania, przekonałoby ich znacznie wyższe wynagrodzenie, a 72 proc. chciałoby również otrzymywać dofinansowanie do kosztów wynajmu mieszkania. Dla pracowników nie bez znaczenia jest także sytuacja rodzinna. Osoby młodsze i niezależne chętniej podejmują decyzję o zmianie miejsca zamieszkania, z kolei na mobilność zawodową starszych kluczowy wpływ ma organizacja życia prywatnego. By zachęcić pracownika do zmiany miejsca zamieszkania, pracodawca musi zaangażować się w stworzenie mu jak najlepszych warunków do osiągnięcia tzw. work-life balance, czyli zdrowych proporcji pomiędzy życiem prywatnym, a zawodowym. Aż 42 proc. badanych

pracowników stwierdza, że byliby skłonni rozważyć przeprowadzkę pod warunkiem, że pracodawca zagwarantowałby realną pomoc w znalezieniu zatrudnienia dla pozostałych członków rodziny. Pracownicy zwracają uwagę także na kwestie socjalne, związane z organizacją życia prywatnego w nowym miejscu - zapewnienie przez pracodawcę żłobka lub opieki czy dofinansowanie edukacji dziecka. Równie istotna jest dla badanych - co naturalne - gwarancja długoterminowego i pewnego zatrudnienia. Do podjęcia decyzji o przeniesieniu się w inne miejsce mogłoby ich skłonić także awans lub realne perspektywy rozwoju zawodowego. Wśród innych czynników, które przekonałyby ich do zmiany miejsca zamieszkania, badani pracownicy wymieniają atrakcyjne kursy doszkalające czy otrzymanie do dyspozycji służbowego samochodu.

Jakie benefity musiałby zaproponować pracodawca, byś zmienił swoje miejsce zamieszkania?



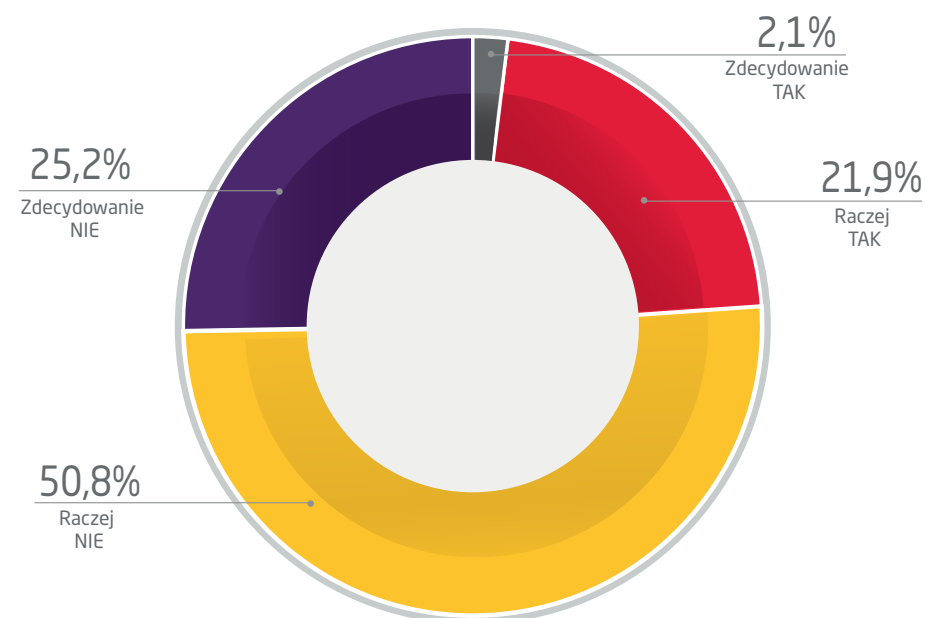
## CZY BENEFITY MOGĄ COŚ ZMIENIĆ?

Podstawowym pytaniem, jakie zadają sobie specjaliści human resources w kontekście nowych trendów polityki benefitowej, jest pytanie o to, jak wiele systemy dodatków pozapłacowych są w stanie zmienić w podejściu pracownika do pracodawcy. Polacy coraz bardziej świadomie poruszają się po rynku pracy, zmieniają się więc czynniki, które ich motywują, ale też ich ranga. Zadaniem dobrze funkcjonującej polityki personalnej jest podążać za oczekiwaniami pracownika, a do tego niezbędna jest wiedza na temat systemu wartości, którym zatrudniani kierują się w procesie rekrutacji. Czy dobrze zorganizowane systemy benefitów są więc w stanie konkurować z reputacją i prestiżem firmy, przyciągnąć pracowników do firmy nieznanej jeszcze na rynku? Jak za ich pomocą można ulepszyć i uzupełniać wynagrodzenia?

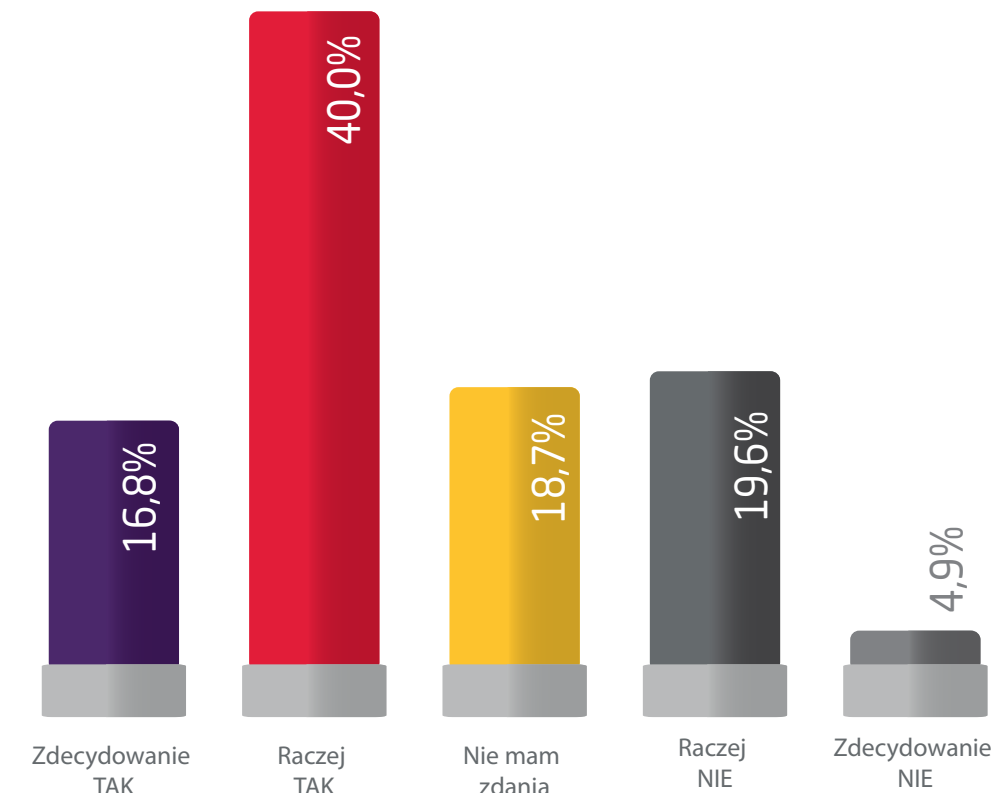
Podobne tendencje, jak w przypadku zmiany pracy wymagającej przeprowadzki, utrzymują się również w kontekście zmiany posady wewnątrz firmy lub lokalnego rynku pracy. 76 proc. ankietowanych, zapytanych o to, czy zgodziłoby się otrzymywać niższą pensję, ale przy lepszym programie benefitowym – odmawia. Jedynie w środowisku prawniczym tendencja jest inna, co drugi prawnik zgodziłby się na tego typu zmianę. Elastyczni w tym względzie są również pracownicy najmłodszy stażem i praktykanci. Takie rozwiązanie satysfakcjonowałoby polskich pracowników raczej tylko wtedy, gdyby otrzymywane benefity miały realne odzwierciedlenie w niższych kosztach utrzymania. Najistotniejsze byłoby zagwarantowanie służbowego samochodu – 41 proc. rozważyłoby wtedy niższą płacę. Co trzeciego mogłaby przekonać rozszerzona,

prywatna opieka medyczna, a duża część wymienia też finansowane przez firmę mieszkanie. Inne profity, jak kursy zawodowe, bilety na wydarzenia kulturalne czy kupony lunchowe, przekonują mniej niż 10 proc. ankietowanych. Okazuje się też, że dużym i znanym firmom nie wystarczy świetna reputacja, aby utrzymać pracownika. 56 proc. osób, które poddały się badaniu stwierdza, że gdyby nowa na rynku firma zaproponowała im te same warunki zatrudnienia, ale bardziej atrakcyjne benefity, poważnie rozważyłoby porzucenie pracy w firmie o ugruntowanej pozycji. Zdecydowanie i jednoznacznie odrzuca taką opcję tylko 5 proc. pracowników. Najmniej przywiązani do prestiżu organizacji są pracownicy human resources, obsługi klienta i logistyki oraz pracownicy małych firm zatrudniających do 10 osób.

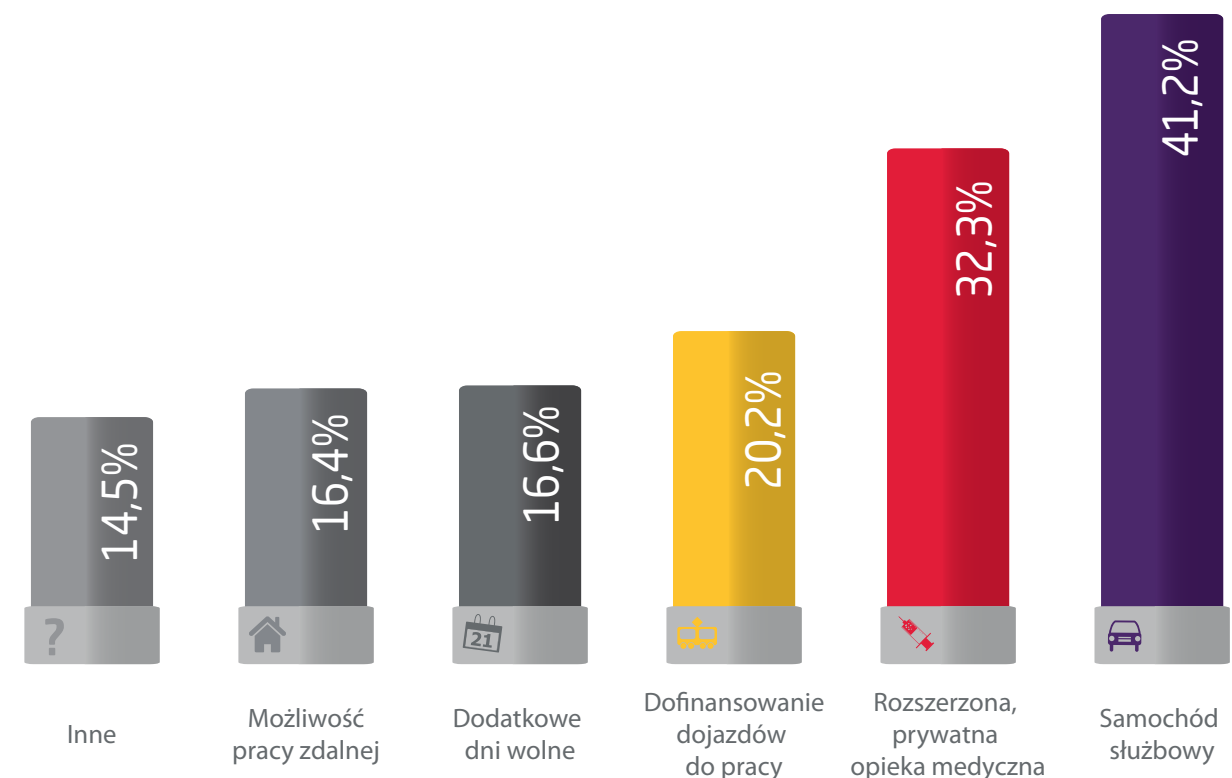
Był(a)byś w stanie zaakceptować ofertę pracy z niższym wynagrodzeniem w zamian za bogatszy pakiet benefitów?



Wyobraź sobie, że mniejsza/mniej znana/nowa na rynku firma oferuje Ci pracę o podobnych obowiązkach, z takim samym wynagrodzeniem, lecz z lepszym pakietem benefitów. Czy przyjąłbyś/ przyjęłabyś taką ofertę?



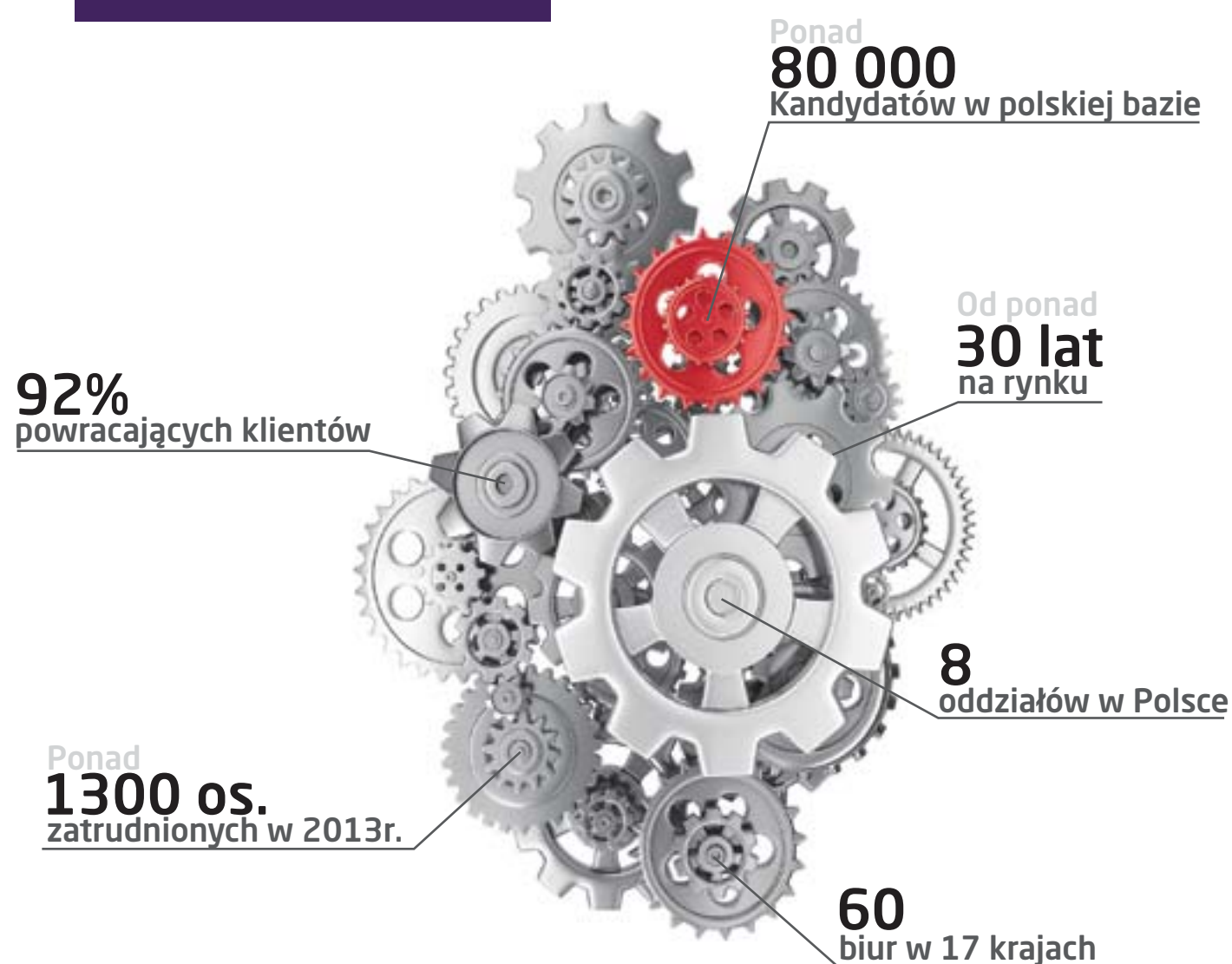
Jakie benefity sprawiłyby, że zgodził(a)byś się na otrzymywanie niższego wynagrodzenia? Wybierz maks. 3 odpowiedzi.





## SPECJALIZACJE

Finanse, Bankowość i Księgowość  
Praca Tymczasowa & Outsourcing  
IT & Telekomunikacja  
Sprzedaż & Marketing  
SSC/BPO  
HR, Prawo & Administracja  
Inżynieria & Produkcja  
Łańcuch Dostaw & Logistyka  
Nieruchomości & Budownictwo  
Obsługa klienta



# JESTEŚMY FIRMĄ INSPIROWANĄ PRZEZ INNOWACJE

Grafton od ponad 30 lat z powodzeniem dostarcza wysokiej jakości usługi rekrutacyjne i doradcze w ramach czterech linii biznesowych: Grafton Recruitment, Grafton Technologies, Grafton Executive i Grafton Outsourcing Services.

Naszą misją jest zapewnienie zarówno klientom jak i kandydatom profesjonalnej opieki i wsparcia na każdym etapie współpracy.

W Grafton wiemy, że aktualne i rzetelne informacje na temat rynku pracy są nie-

zbędnym narzędziem przy podejmowaniu strategicznych decyzji w zakresie polityki personalnej.

Staramy się w 100% odpowiadać na Państwa potrzeby, dlatego nieustannie przeprowadzamy i udostępniamy nowe badania, przeglądy oraz zaawansowane analizy.

Nasze badania rynkowe dostarczają ważnych informacji dotyczących rynku pracy, podstaw kandydatów oraz obecnych i przyszłych trendów w obszarze Human Resources.

## GRAFTON RECRUITMENT TO:

### Doskonała obsługa klienta

- Doświadczone zespoły konsultantów
- Program obsługi kandydatów i klientów
- Czas realizacji i budżet projektu dostosowany do potrzeb klienta
- Certyfikat jakości ISO 9001

### Innowacja

- Rozwiązania szyte na miarę
- Liczne specjalizacje odpowiadające wymaganiom rynku
- Elastyczność w dopasowaniu zespołu do projektu klienta
- Nowoczesne narzędzia rekrutacyjne

### Więcej niż rekrutacja

- Badania i analizy rynku pracy
- Doradztwo inwestycyjne (BIZ/ FDI)
- Konsulting HR
- Marketing rekrutacyjny

Grafton Polska

|          |                     |
|----------|---------------------|
| Warszawa | Grafton@grafton.pl  |
| Łódź     | Lodz@grafton.pl     |
| Poznań   | Poznan@grafton.pl   |
| Wrocław  | Wroclaw@grafton.pl  |
| Katowice | Katowice@grafton.pl |
| Kraków   | Krakow@grafton.pl   |

**INNOVATION  
AT WORK**<sup>TM</sup>