

czerwiec 2012

www.antal.pl

Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy

Edycja II

Badanie Antal International

Wstęp

Badanie Antal International **Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy** jest badaniem mającym na celu sprawdzenie jaki procent specjalistów i menedżerów wśród osób zatrudnionych, niezatrudnionych, zatrudnionych w oparciu o kontrakt:

- aktywnie poszukuje pracy,
- jaki jedynie biernie,
- a jaki w ogóle nie jest zainteresowany zmianą zatrudnienia.

A także uzyskanie wiedzy o liczbie osób, które faktycznie zmieniły pracę w okresie ostatniego roku i motywacjach osób, które chcą zmienić pracę.

Badanie objęło grupę 1469 respondentów z Polski. Mamy nadzieję, że niniejszy raport okaże się interesujący dla Państwa i pozwoli dowiedzieć się, jakie czynniki są ważne dla specjalistów i menedżerów i jak zadbać o ich satysfakcję i – w efekcie – przyczynić się do lepszych wyników firmy.

Artur Skiba

Dyrektor Zarządzający
Antal International

O Antal International

Polski oddział rozpoczął działalność w 1996 roku. Obecnie biuro w Warszawie liczy kilkudziesięciu konsultantów, co czyni spółkę zdecydowanym liderem na polskim rynku rekrutacyjnym. Antal International jako jeden z pierwszych wśród firm rekrutacyjnych wprowadził podział zespołów według matrycy macierzowej tzw. Matrix Portfolio. Dzięki niej konsultanci specjalizują się w wąskich branżach i sektorach, co czyni ich ekspertami w swoich dziedzinach. To pozwala na lepsze zrozumienie branży i co za tym idzie wymagań kandydatów i potrzeb klientów. Więcej informacji na www.antal.pl.

Spis treści

1. Metodologia	4
2. Kto i jak poszukuje pracy	5
2.1. Aktywność zawodowa specjalistów i menedżerów	5
2.2. Specjaliści i menedżerowie a zmiana pracy	5
2.3. Czy specjaliści i menedżerowie poszukują nowej pracy?	6
2.4. Którzy specjaliści i menedżerowie poszukują nowej pracy?	7
2.5. W jakich regionach Polski specjaliści i menedżerowie prowadzą poszukiwania pracy?	7
2.6. Ile ofert pracy otrzymują specjaliści i menedżerowie?	8
3. Czynniki ważne podczas zmiany pracy	10
3.1. Najważniejsze czynniki, które zadecydowałyby o przyjęciu oferty pracy	10
3.2. Najważniejsze czynniki, które zadecydowałyby o odrzuceniu oferty pracy.....	11
4. Gotowość specjalistów i menedżerów do relokacji	12
4.1. Czy dla atrakcyjnej oferty pracy specjaliści i menedżerowie zdecydowałiby się na relokację?	12
4.2. Które miasta w Polsce są najbardziej atrakcyjne pod kątem relokacji?	13
5. Podsumowanie	15

1. Metodologia

Badanie Antal International **Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy** przeprowadzone było metodą CAWI w terminie 17-23.05.2012. W badaniu udział wzięło 1469 respondentów z Polski, w tym 31% kobiet i 69% mężczyzn. 44% respondentów to specjaliści, a 56% - menedżerowie. Badanie było anonimowe.

Kwestionariusz:

1. **Czy poszukuje Pan / Pani pracy?**

Tak, cały czas aktywnie poszukuję pracy • Tak, poszukuję pracy biernie (moje cv dostępne jest na portalach rekrutacyjnych i społecznościowych i jestem otwarty / otwarta na nowe propozycje zawodowe) • Nie poszukuję pracy

2. **Czy rozważyłby Pan / rozważyłaby Pani ofertę podjęcia innego zatrudnienia złożoną przez rekrutera?**

Tak • Nie

3. **Ile w ciągu ostatniego roku otrzymał Pan / otrzymała Pani ofert pracy? (prosimy podać liczbę)**

4. **Czy zmienił Pan / zmieniła Pani pracę w ciągu ostatniego roku? Tak • Nie**

5. **Prosimy o zaznaczenie trzech najważniejszych czynników dla których zdecydowałby się Pan / zdecydowałaby się Pani na przyjęcie oferty pracy.**

Atrakcyjne benefity • Dobra opinia o pracodawcy na rynku • Duże możliwości awansu • Krótki czas codziennego dojazdu do pracy • Możliwość relokacji • Możliwość zagranicznych podróży • Odpowiadający Panu / Pani styl zarządzania i kultura organizacyjna w firmie • Szerokie możliwości szkolenia • Bardziej prestiżowa marka • Większa stabilność zatrudnienia • Większe wynagrodzenie • Lepszy work-life balance • Wysoki stopień innowacyjności firmy • Wyższy stopień odpowiedzialności i decyzyjności na proponowanym stanowisku

6. **Prosimy o zaznaczenie trzech najważniejszych czynników dla których zdecydowałby się Pan / zdecydowałaby się Pani na odrzucenie oferty pracy.**

Brak lub małe możliwości awansu • Brak lub małe możliwości szkolenia • Brak lub mało dodatkowych benefitów • Brak work-life balance • Dłuższy czas codziennego dojazdu do pracy • Konieczność relokacji • Mniej prestiżowa marka • Mniejsza stabilność zatrudnienia • Niski stopień innowacyjności firmy • Niższe wynagrodzenie • Niższy stopień odpowiedzialności i decyzyjności na proponowanym stanowisku • Nieodpowiadający Panu / Pani styl zarządzania i kultura organizacyjna w firmie • Zła opinia o pracodawcy na rynku

7. **Czy dla atrakcyjnej oferty pracy zdecydowałby się Pan / zdecydowałaby się Pani na relokację? Tak - tylko w ramach Polski • Tak - tylko za granicę • Tak - w ramach Polski lub za granicę • Nie**

8. **Jeśli tak, to jakie miasto pod kątem relokacji krajowej byłoby dla Pana / Pani najbardziej atrakcyjne?**

Białystok • Bydgoszcz • Częstochowa • Gdańsk • Gdynia • Katowice • Kielce • Kraków • Lublin • Łódź • Poznań • Radom • Sosnowiec • Szczecin • Toruń • Warszawa • Wrocław • Inne, jakie

Metryczka:

Płeć: kobieta • mężczyzna

Wiek: do 25 lat • 26-30 • 31-40 • 41-50 • powyżej 51

Miejsce zamieszkania: województwo

Szczebel zatrudnienia: specjalista • menedżer

Osiągane całkowite wynagrodzenie: do 5000 PLN brutto miesięcznie • 5001-10 000 PLN brutto miesięcznie • 10 001-15 000 PLN brutto miesięcznie • powyżej 15 000 PLN brutto miesięcznie

Branża: Budownictwo i Nieruchomości • Centra Usług Wspólnych / Outsourcing Procesów Biznesowych • Doradztwo • Energia Konwencjonalna i Odnawialna • FMCG • Instytucje Finansowe • IT i Telekomunikacja • Kancelarie Prawne • Media, Agencje PR • Motoryzacja • Przemysł • Sieci Handlowe • Sektor Farmaceutyczny i Aparatury medycznej • Transport, Spedycja i Logistyka • Turystyka

Dyscyplina (obszar specjalizacji): Administracja • Bankowość i Ubezpieczenia • Finanse • HR • Inżynieria • IT • Prawo • Sprzedaż i Marketing • Wyższa kadra zarządzająca

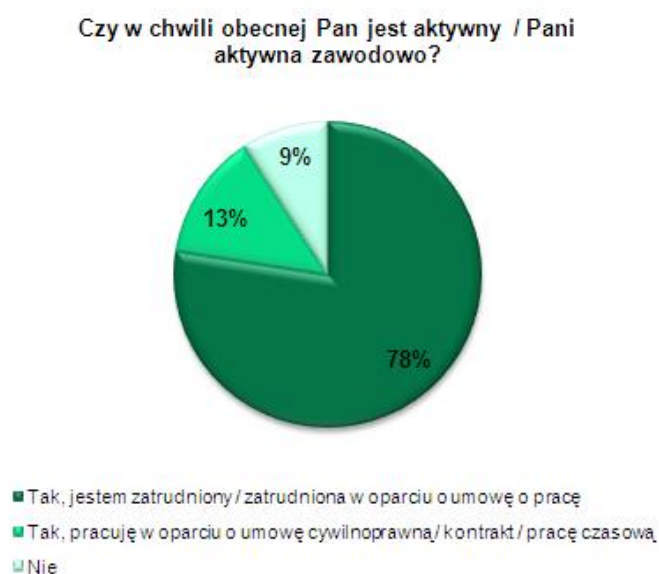
Czy w chwili obecnej Pan jest aktywny / Pani aktywna zawodowo? Tak, jestem zatrudniony / zatrudniona w oparciu o umowę o pracę • Tak, pracuję w oparciu o umowę cywilnoprawną / kontrakt / pracę czasową • Nie

2. Kto i jak poszukuje pracy

2.1. Aktywność zawodowa specjalistów i menedżerów

91% specjalistów i menedżerów, którzy wzięli udział w badaniu jest aktywna zawodowo, 9% obecnie nie pracuje.

78% respondentów jest zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, a 13% pracuje w oparciu o umowę cywilnoprawną, kontrakt, bądź pracę czasową.



Oznacza to, że specjaliści i menedżerowie są bardzo aktywną zawodowo grupą społeczną. Widać to szczególnie w zestawieniu z ogólnopolskim wskaźnikiem aktywności zawodowej Polaków (BAEL), który w IV kwartale 2011 roku wyniósł 56,3%.

Wysoki wskaźnik aktywności zawodowej specjalistów i menedżerów nie zmienił się od 1. edycji badania przeprowadzonego w listopadzie 2011 roku. Nieznacznie jedynie zwiększył się (o 1%) odsetek osób współpracujących w oparciu o umowę kontraktową.

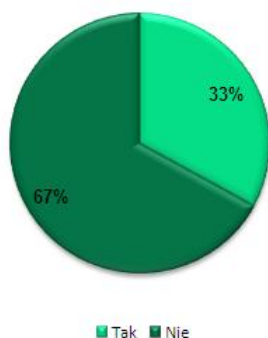
2.2. Specjaliści i menedżerowie a zmiana pracy

Co trzeci respondent (33%) w przeciągu ostatniego roku zdecydował się na zmianę pracy. Dotyczy to w takim samym stopniu zarówno kobiet jak i mężczyzn, specjalistów jak i menedżerów. Najwyższy odsetek osób, które zmieniły pracę został odnotowany w województwie opolskim (63%) oraz zachodniopomorskim (50%). Najniższy zaś w województwie podlaskim (7%).

Biorąc pod uwagę specjalizację, największy odsetek respondentów, którzy zmienili pracę w ciągu ostatniego roku został odnotowany wśród wyższej kadry zarządzającej (38%) oraz IT (34%). Najrzadziej zdarzało się to wśród prawników (22%).

Większe różnice są widoczne w podziale pod kątem obecnego zatrudnienia. Wśród osób zatrudnionych obecnie na podstawie umowy o pracę 30% zmieniło pracę w ciągu ostatniego roku, wśród osób współpracujących w oparciu o umowę kontraktową – 46%, a wśród osób, które obecnie nie pracują – 41%.

Czy zmienił Pan / zmieniła Pani pracę w ciągu ostatniego roku?



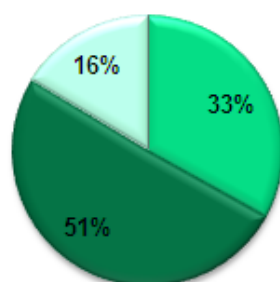
2.3. Czy specjaliści i menedżerowie poszukują nowej pracy?

Co trzeci respondent (33%) poszukuje pracy **aktywnie**.

Ponad połowa respondentów (51%) **poszukuje pracy biernie** – poprzez zamieszczanie swojego cv na portalach rekrutacyjnych i społecznościowych oraz przekazywanie ich agencjom rekrutacyjnym. Są to osoby otwarte na nowe propozycje zawodowe.

16% specjalistów i menedżerów deklaruje, że **nie szuka zatrudnienia**, natomiast **84% tej grupy zdecydowałoby się rozważyć ofertę pracy otrzymaną od rekrutera** czyli o 4% więcej niż w poprzedniej edycji badania. Odsetek wszystkich respondentów gotowych rozważyć ofertę zatrudnienia przedstawioną przez rekrutera wynosi 97%.

Czy poszukuje Pan / Pani pracy?



■ Tak, cały czas aktywnie poszukuję pracy

■ Tak, poszukuję pracy biernie (moje cv dostępne jest na portalach rekrutacyjnych i społecznościowych i jestem otwarty / otwarta na nowe propozycje zawodowe)

■ Nie poszukuję pracy

2.4. Którzy specjaliści i menedżerowie poszukują nowej pracy?

Kobiety rzadziej niż mężczyźni poszukują nowej pracy (80% w stosunku do 86%). Może to prowadzić do wniosku, że wykazują się większą lojalnością wobec pracodawcy, bardziej też cenią stabilne zatrudnienie. Odsetek kobiet i mężczyzn nie poszukujących pracy zwiększył się nieznacznie od poprzedniej edycji badania (o 4%).

Decyzje związane z poszukiwaniem pracy są podobne w przypadku respondentów na szczeblu specjalisty i menedżera.

Najwyższy odsetek respondentów **najczęściej aktywnie poszukujących pracy** został odnotowany wśród:

- przedstawicieli administracji (45,7%),
- prawników (40,7%),
- specjalistów i menedżerów w obszarze sprzedaży i marketingu (38,9%).

Z kolei najwyższy odsetek respondentów **nie poszukujących pracy** został odnotowany wśród:

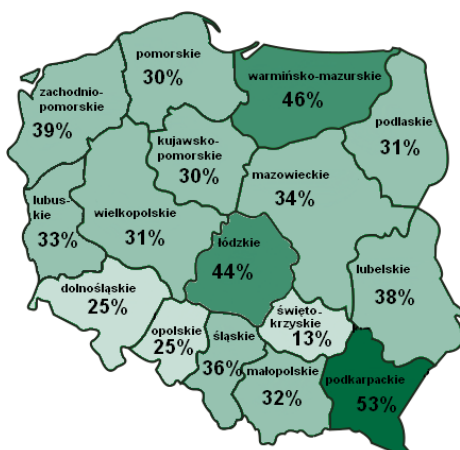
- finansistów (29,1%),
- specjalistów i menedżerów IT (26,9%).

Warto zwrócić uwagę, że specjaliści i menedżerowie z obszaru IT i finansów, należą do najbardziej poszukiwanych pracowników (na podstawie wyników cyklicznego badania dynamiki zatrudnienia Antal Global Snapshot) i jednocześnie, szczególnie przedstawiciele IT najczęściej zmieniają pracę. Pokazuje to, że są pożądanymi na rynku pracy, i to pracodawcy walczą o ich pozyskanie.

2.5. W jakich regionach Polski specjaliści i menedżerowie prowadzą poszukiwania pracy?

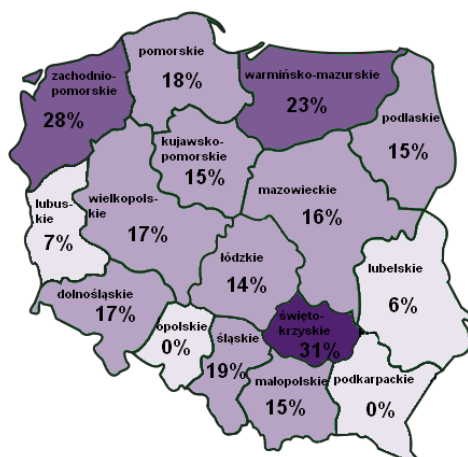
Najwyższy odsetek specjalistów i menedżerów aktywnie poszukujących pracy odnotowaliśmy w województwach:

- podkarpackim (52,9%),
- warmińsko-mazurskim (46,2%),
- łódzkim (44,3%).



Natomiast najwięcej nieposzukujących pracy specjalistów i menedżerów zamieszkuje województwa:

- świętokrzyskim (30,8%),
- zachodniopomorskim (27,8%),
- warmińsko-mazurskim (23,1%).



Ciekawy jest przypadek województwa warmińsko-mazurskiego, w którym specjaliści i menedżerowie stosunkowo rzadko szukają pracy biernie. Ich postawy są bardzo zdecydowane. Może się to wiązać ze specyfiką tego regionu, w którym wciąż nie ma wielu firm i możliwości kariery są bardziej ograniczone niż w innych województwach. Pozwala to przypuszczać, że jest niewielka część bardzo atrakcyjnych posad, z których specjaliści i menedżerowie nie chcą rezygnować, podczas gdy reszta aktywnie poszukuje bardziej atrakcyjnej pracy.

2.6. Ile ofert pracy otrzymują specjaliści i menedżerowie?

Średnio respondenci otrzymali 5 ofert pracy w ciągu okresu 1 roku. Połowa z nich nie otrzymała więcej niż 3 oferty pracy (mediana). Mężczyźni średnio otrzymali więcej ofert pracy (6), niż kobiety (4).

Najwięcej ofert pracy otrzymali mieszkańcy:

- woj. małopolskiego (6,43),
- woj. dolnośląskiego (6,05),
- woj. łódzkiego (5,42).

Najmniej ofert pracy otrzymali mieszkańcy woj. podkarpackiego i lubelskiego (2,69).

Najwięcej ofert pracy otrzymali specjaliści i menedżerowie następujących dyscyplin:

- IT (7,57),
- prawo (5,88),
- inżynieria (5,06).

Najmniej ofert pracy otrzymali specjaliści i menedżerowie z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi (3,71).

Jedynie 8% respondentów nie otrzymało w ciągu ostatniego roku żadnej oferty pracy.

Specjaliści i menedżerowie aktywnie poszukujący pracy otrzymali średnio 4,62 oferty pracy. Respondenci poszukujący pracy biernie otrzymali 5,36 oferty pracy średnio, a ci nie poszukujący pracy w ogóle – 4,73 oferty pracy.

Respondenci, którzy zmienili pracę w ciągu ostatniego roku otrzymali średnio 6,01 ofert pracy, natomiast specjaliści i menedżerowie, którzy nie zmienili pracy w tym okresie otrzymali średnio 4,52 oferty pracy.

3. Czynniki ważne podczas zmiany pracy

3.1. Najważniejsze czynniki, które zdecydowałyby o przyjęciu oferty pracy



Największy odsetek specjalistów i menedżerów za najważniejsze czynniki uznaje większe wynagrodzenie (71,4%), odpowiadający badanym styl zarządzania i kultura organizacyjna (40,1%) oraz wyższy stopień odpowiedzialności i decyzyjności na proponowanym stanowisku (32%).

Najmniejszej liczbie respondentów zależy na możliwości relokacji (1,7%), możliwości zagranicznych podróży (6,1%) czy bardziej prestiżowej marce (6,4%). Warto zwrócić uwagę, że choć prestiż marki nie jest dla większości respondentów najważniejszy, dobra opinia o pracodawcy na rynku jest wymieniana jako najważniejszy czynniki przez 23,7%. Świadczy to o wadze działań employer brandingowych.

Atrakcyjne benefity są najczęściej wymieniane jako ważny czynnik, przez starszych respondentów powyżej 51 roku życia (15%). Im niższy przedział wiekowy tym rzadziej jest to istotny czynnik.

Podobnie jest z krótkim czasem dojazdu do pracy - w grupie osób powyżej 41 roku życia jest to istotne dla 14% respondentów, zaś w grupie osób do 25 roku - dla 0,5%. Tą tendencję zauważamy także w przypadku odpowiedzi „odpowiadający styl zarządzania i kultura organizacyjna w firmie”.

Dobra opinia o pracodawcy na rynku jest najczęściej wymieniana jako najważniejszy czynnik przez osoby do 25 roku życia (41%). W pozostałych grupach wiekowych jest to ważne dla co czwartej osoby.

Większa stabilność zatrudnienia jest częściej atrakcyjna dla młodszych pracowników (24% - 26-30 lat, 23% do 25 lat i 16% powyżej 51 lat).

Wyższe wynagrodzenie najczęściej skłoni badanych do zmiany pracy - wyjątkiem jest grupa pracowników do 25 roku życia, gdzie odsetek ten wynosi 50%.

3.2. Najważniejsze czynniki, które zdecydowałyby o odrzuceniu oferty pracy



Dla większości respondentów (65,3%) zła opinia o pracodawcy jest najważniejszym czynnikiem, dla którego zdecydowałby się na odrzucenie oferty pracy. Analogicznie do wcześniejszego wykresu o odrzuceniu oferty pracy najczęściej zdecyduje nieodpowiadający styl zarządzania i kultura organizacyjna (37,9%) oraz niższy stopień odpowiedzialności i decyzyjności na proponowanym stanowisku (37,8%). Co ciekawe, rzadko kiedy na odrzucenie oferty pracy wpływają małe możliwości awansu (3,6%) i małe możliwości szkolenia (4,2%), podczas gdy jeśli występują w wysokim stopniu w organizacji są silnym motywatorem do podjęcia zatrudnienia.

Brak work-life balance najczęściej zdecyduje o nieprzyjęciu oferty pracy w przypadku pracowników znajdujących się śródki kariery zawodowej, w wieku 26-30 lat - 21%. W przypadku pracowników powyżej 51 roku życia – będzie to miało znaczenie dla 16% badanych, poniżej 25 roku życia - dla 14% badanych.

Niższy stopień odpowiedzialności i decyzyjności na proponowanym stanowisku będzie czynnikiem skłaniającym do odrzucenia oferty pracy przede wszystkim dla pracowników 50+ (28% z nich). Odmienne należą do grupy w których najmniejszy odsetek osób (35%) odrzuciłby ofertę ze względu na nieodpowiadający styl zarządzania i kulturę organizacyjną w firmie.

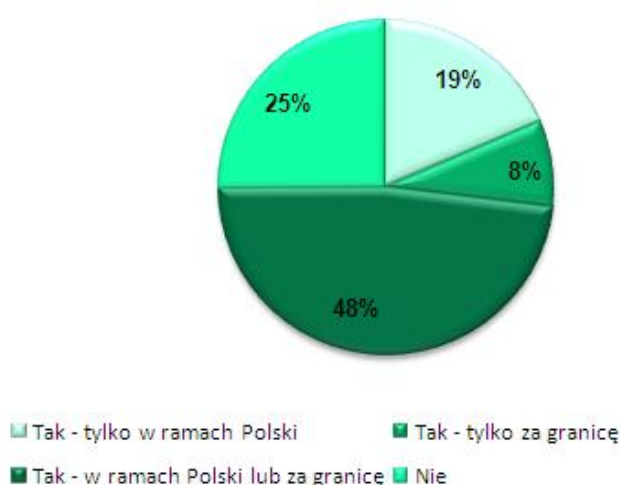
Kobiety i mężczyźni prezentują podobne postawy. O 5% więcej kobiet jednak ocenia duże możliwości awansu jako jeden z najważniejszych czynników.

4. Gotowość specjalistów i menedżerów do relokacji

4.1. Czy dla atrakcyjnej oferty pracy specjaliści i menedżerowie zdecydowaliby się na relokację?

75% specjalistów i menedżerów dla atrakcyjnej oferty pracy zdecydowałoby się na relokację. Dla co drugiego respondenta (48%) nie miałyby przy tym znaczenia czy relokacja dotyczyłaby Polski czy zagranicy. 19% zmieniłoby miejsce zamieszkania, ale tylko w granicach Polski, a 8% tylko za granicę.

Czy dla atrakcyjnej oferty pracy zdecydowałby się Pan / zdecydowałaby się Pani na relokację?



Dyscypliny z najwyższym odsetkiem specjalistów i menedżerów **gotowych do relokacji** dla atrakcyjnej oferty pracy zarówno w Polsce i jak i za granicę to:

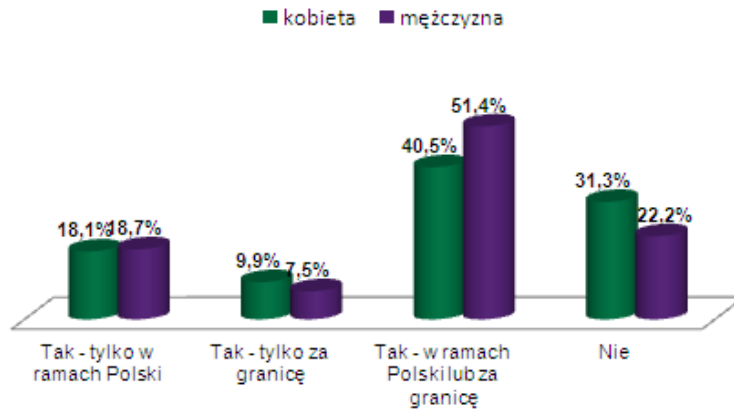
- wyższa kadra zarządzająca (61,2%),
- HR (57,4%),
- administracja (51,4%).

Dyscypliny z najwyższym odsetkiem specjalistów i menedżerów, którzy **nie zdecydowaliby się na relokację** dla atrakcyjnej oferty pracy to:

- finanse (34,7%),
- IT (30,1%),
- bankowość i ubezpieczenia (28%).

Kobiety są tylko nieznacznie mniej mobilne od mężczyzn. Jeśli chodzi o gotowość do relokacji w ramach Polski lub za granicy wykazuje ją 10% mniej kobiet. Natomiast kobiety są gotowe do relokacji w ramach Polski (18,1%) na porównywalnym poziomie jak mężczyźni (18,7%). Co trzecia kobieta nie zdecyduje się na relokację dla atrakcyjnej oferty pracy, podobnie jak co piąty mężczyzna.

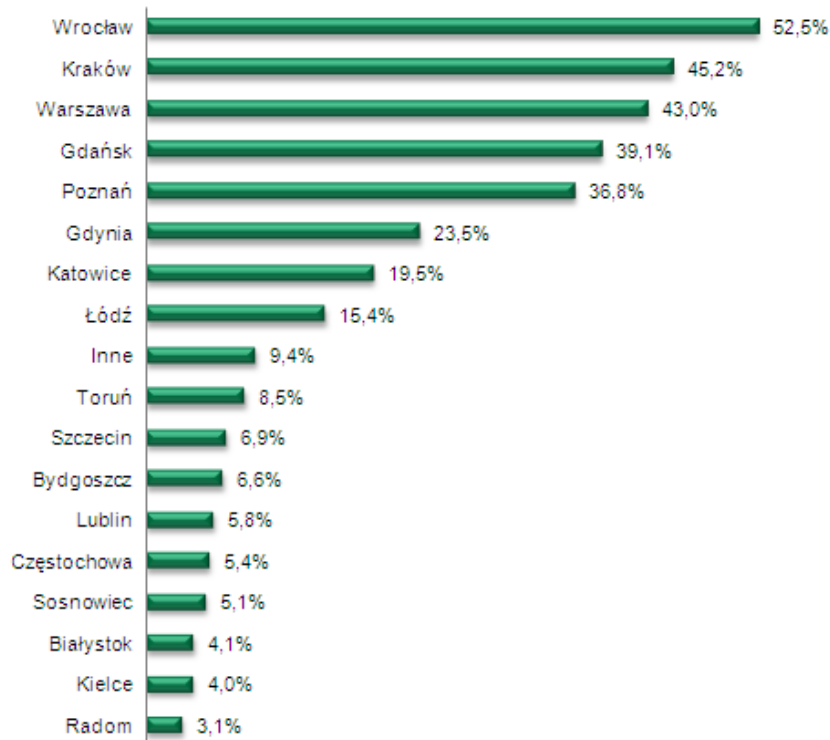
Czy dla atrakcyjnej oferty pracy zdecydowałby się Pan / zdecydowałaby się Pani na relokację?



4.2. Które miasta w Polsce są najbardziej atrakcyjne pod kątem relokacji?

67% specjalistów i menedżerów zdecydowałoby się na relokację w Polsce dla atrakcyjnej oferty pracy. Ci respondenci odpowiedzieli również, w których miastach najchętniej by zamieszkali w takiej sytuacji. Na czoło wysuwa się **Wrocław**, który byłby atrakcyjny pod kątem relokacji dla co drugiego respondenta (52,5%). Na drugim miejscu plasuje się **Kraków** (45,2%), a na trzecim – **Warszawa** (43%). Wysokie miejsca w rankingu zajęły również Gdańsk (39,1%) i Poznań (36,8%).

Które miasta pod kątem relokacji krajowej byłyby dla Pana / Pani najbardziej atrakcyjne?



Wrocław jest najczęściej wymieniany jako atrakcyjne miasto pod kątem relokacji przez specjalistów i menedżerów z obszarów:

- administracji (46%),
- zarządzania zasobami ludzkimi (49%),
- prawa (44%).

Kraków jest najczęściej wymieniany jako atrakcyjne miasto pod kątem relokacji przez specjalistów i menedżerów z obszarów:

- wyższej kadry zarządzającej (47%),
- zarządzania zasobami ludzkimi, (36%),
- sprzedaży i marketingu oraz IT (32%).

Warszawa jest najczęściej wymieniana jako atrakcyjne miasto pod kątem relokacji przez specjalistów i menedżerów z obszarów:

- administracji (46%),
- wyższej kadry zarządzającej oraz bankowości i ubezpieczeń (33%),
- zarządzania zasobami ludzkimi (32%).

5. Podsumowanie

91% specjalistów i menedżerów, którzy wzięli udział w badaniu jest **aktywna zawodowo**, 9% obecnie nie pracuje. 78% respondentów jest zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, a 13% pracuje w oparciu o umowę cywilnoprawną, kontrakt, bądź pracę czasową.

Co trzeci respondent (33%) w przeciągu ostatniego roku zdecydował się na **zmianę pracy**. Dotyczy to w takim samym stopniu zarówno kobiet jak i mężczyzn, specjalistów jak i menedżerów.

Co trzeci respondent (33%) **poszukuje pracy** aktywnie. Ponad połowa respondentów (51%) poszukuje pracy biernie – poprzez zamieszczanie swojego cv na portalach rekrutacyjnych i społecznościowych oraz przekazywanie ich agencjom rekrutacyjnym. Są to osoby otwarte na nowe propozycje zawodowe. 16% specjalistów i menedżerów deklaruje, że nie szuka zatrudnienia, natomiast 84% tej grupy zdecydowałoby się **rozważyć ofertę pracy otrzymaną od rekrutera** czyli o 4% więcej niż w poprzedniej edycji badania. Odsetek wszystkich respondentów gotowych rozważyć ofertę zatrudnienia przedstawioną przez rekrutera wynosi 97%.

Średnio respondenci otrzymali 5 **ofert pracy** w ciągu okresu 1 roku. Jedynie 8% respondentów nie otrzymało w ciągu ostatniego roku żadnej oferty pracy.

Największy odsetek specjalistów i menedżerów za **najważniejsze czynniki, które skłaniają do przyjęcia oferty pracy** uznaje większe wynagrodzenie (71,4%), odpowiadający badanym styl zarządzania i kultura organizacyjna (40,1%) oraz wyższy stopień odpowiedzialności i decyzyjności na proponowanym stanowisku (32%). Najmniejszej liczbie respondentów zależy na możliwości relokacji (1,7%), możliwości zagranicznych podróży (6,1%) czy bardziej prestiżowej marce (6,4%).

Dla większości respondentów (65,3%) zła opinia o pracodawcy jest **najważniejszym czynnikiem, dla którego zadecydowałiby się na odrzucenie oferty pracy**. O odrzuceniu oferty pracy najczęściej zadecyduje nieodpowiadający styl zarządzania i kultura organizacyjna (37,9%) oraz niższy stopień odpowiedzialności i decyzyjności na proponowanym stanowisku (37,8%).

75% specjalistów i menedżerów dla atrakcyjnej oferty pracy zdecydowałoby się na **relokację**. Dla co drugiego respondenta (48%) nie miałyby przy tym znaczenia czy relokacja dotyczyłaby Polski czy zagranicy. 19% zmieniliby miejsce zamieszkania, ale tylko w granicach Polski, a 8% tylko za granicę.

Respondenci odpowiedzieli również, w **których miastach najchętniej by zamieszkali** w takiej sytuacji. Na czoło wysuwa się **Wrocław**, który byłby atrakcyjny pod kątem relokacji dla co drugiego respondenta (52,5%). Na drugim miejscu plasuje się **Kraków** (45,2%), a na trzecim – **Warszawa** (43%). Wysoko w rankingu plasują się również Gdańsk (39,1%) i Poznań (36,8%).

Antal International

Antal International jest międzynarodową firmą executive recruitment posiadającą 107 oddziałów w 33 państwach w Europie, Azji, Afryce i obu Amerykach. Firma powstała w 1993 roku, a obecnie zatrudnia ponad 550 konsultantów. Specyfiką Antal International są międzynarodowe kontakty, dostęp do rekrutacyjnego know-how oraz nowoczesnych narzędzi dostosowanych do rynku lokalnego. Więcej informacji na www.antal.com.

Prowadzone przez nas regularne badania rynku pracy pozwalają dogłębnie poznać jego specyfikę, dzięki czemu nasze działania są szybsze i skuteczniejsze.

Antal Global Snapshot to kwartalne badanie dynamiki zatrudniania i zwalniania specjalistów i menedżerów na rynkach, które należą do najbardziej dynamicznych gospodarek świata.

Badanie Najbardziej Pożądani Pracodawcy, prowadzone co roku, ukazuje preferencje polskich specjalistów i menedżerów odnośnie potencjalnego miejsca zatrudnienia.

Badanie Wynagrodzeń Antal International, prowadzone co roku, zawiera informacje dotyczące poziomu wynagrodzeń specjalistów i menedżerów na polskim rynku.

Więcej informacji znajdziesz na www.antal.pl

Aby na bieżąco śledzić nasze działania dołącz do grupy Antal International na www.goldenline.pl

Antal International Sp. z o. o.

www.antal.pl

Warszawa, ul. Skorupki 5
Tel: 22 483 50 00
warsaw@antal.com

Wrocław, ul. Szewska 8
Tel: 71 736 50 00
wroclaw@antal.com

Kraków, Al. Słowackiego 64
Tel: 12 446 50 00
krakow@antal.com