



THE VALUE OF  
SPECIALIZED TALENTS

# NAJBARDZIEJ POŻĄDANI PRACODAWCY 2015

W OPINII SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW

---

# THE MOST DESIRED EMPLOYERS OF 2015

IN THE OPINION OF PROFESSIONALS AND MANAGERS

BADANIE ANTAL  
6. EDYCJA  
KWIECIEŃ 2016

ANTAL SURVEY  
6<sup>TH</sup> EDITION  
APRIL 2016

# | SPIS TREŚCI

METODOLOGIA .....	2
ŹRÓDŁA WIEDZY O FIRMIE .....	3
SILNE STRONY NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH PRACODAWCÓW .....	4
RANKING NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH PRACODAWCÓW .....	7
▶ Bankowość, ubezpieczenia, instytucje finansowe .....	8
▶ Centra usług wspólnych i outsourcingu (SSC/BPO) .....	9
▶ Consulting .....	10
▶ FMCG, HoReCa .....	11
▶ Handel detaliczny i e-commerce .....	12
▶ Opieka zdrowotna i farmacja, sprzęt medyczny .....	13
▶ IT i telekomunikacja .....	14
▶ Kancelarie prawnicze .....	15
▶ Motoryzacja i lotnictwo .....	16
▶ Nieruchomości i branża budowlana .....	16
▶ Transport, spedycja i logistyka .....	16
▶ Energetyka, paliwa, wydobywanie, chemia .....	16
▶ Produkcja przemysłowa .....	17
▶ Media i marketing .....	18
PODSUMOWANIE .....	19
O ANTAL .....	20

METHODOLOGY .....	2
SOURCES OF KNOWLEDGE ABOUT THE COMPANY .....	3
THE STRENGTHS OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS .....	4
RANKING OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS .....	7
▶ Banking, Insurance, Financial Institutions .....	8
▶ Shared Service Centres & Business Process Outsourcing (SSC/BPO) .....	9
▶ Consulting .....	10
▶ FMCG, HoReCa .....	11
▶ Retail & E-commerce .....	12
▶ Healthcare & Pharmaceuticals, Medical Devices .....	13
▶ IT & Telecom .....	14
▶ Law Firms .....	15
▶ Automotive & Aeronautics .....	16
▶ Construction, Real Estate, Property .....	16
▶ Transport, Shipping & Logistics .....	16
▶ Energy, Gas, Oil, Chemical .....	16
▶ Manufacturing .....	17
▶ Media & Marketing .....	18
SUMMARY .....	19
ABOUT ANTAL .....	20

Szanowni Państwo,

coroczne badanie Antal **Najbardziej pożądanymi pracodawcami w opinii specjalistów i menedżerów** pozwala nam wyróżnić firmy, które skutecznie budują swój employer branding. Jest to także okazja do przyjrzenia się zmianom w postawach pracowników. Wyniki szóstej edycji badania pokazują, że po polskim rynku pracy porusza się pracownik świadomy swojej wartości i mający oczekiwania względem pracodawcy.

Mijają czasy, w których o możliwości zatrudnienia najlepszych decydował budżet. W trójce najważniejszych czynników wpływających na decyzję o zmianie pracy innowacyjność firmy zastąpiła wysokość oferowanego wynagrodzenia. Dwa pozostałe czynniki to, podobnie jak w poprzedniej edycji, wielkość i prestiż firmy oraz styl zarządzania i kultura organizacyjna. Pokazuje to, jak silne znaczenie dla potencjalnych pracowników ma budowanie wizerunku na podstawie faktycznych działań. Rozwój, tak samego biznesu, jak i ludzi, z których talentów firmy czerpią, powinien być dla pracodawców strategicznym priorytetem.

Unikalnym elementem badania jest możliwość wskazania przez respondentów dowolnej firmy jako najbardziej pożądanego pracodawcy. Tym bardziej gratulujemy laureatom, którzy trafili do czołówek zestawień w swoich branżach. Mamy nadzieję, że wnioski z badania **Najbardziej pożądanymi pracodawcami w opinii specjalistów i menedżerów** zainspirują wszystkich pracodawców do korzystania z dobrych praktyk wyróżnionych firm.

Życzę ciekawej lektury!



**ARTUR SKIBA**

PREZES ZARZĄDU ANTAL  
I WICEPREZES STOWARZYSZENIA  
AGENCJI ZATRUDNIENIA

Dear Readers,

The Most Desired Employers in the Opinion of Professionals and Managers annual Antal survey allows us to single out companies that successfully build their employer brand image. It also provides us with the opportunity of examining the attitudes of employees. The results of the sixth edition of the survey demonstrate that Polish employees know their worth and have certain expectations towards employers.

High budgets are no longer instrumental in drawing in the best candidates. Company innovation has surpassed salaries in the top three most important factors influencing job change. The remaining two factors, as in the previous edition of the survey, are company size and prestige, as well as management style and organizational culture. We can see, therefore, how important it is to base the company's employer brand image on actual achievements. Development of the business and the individuals whose talent companies draw upon should become a strategic priority for employers.

This survey is unique in that it allows the respondents to single out any employer. That is why we would like to congratulate the winners who placed among the best in their respective sectors. We hope that the conclusions drawn from the **Most Desired Employers in the Opinion of Professionals and Managers** survey will encourage employers to implement the best practices demonstrated by the highest scoring companies.

I wish you a fruitful reading!

**ARTUR SKIBA**

PRESIDENT OF THE BOARD OF ANTAL  
AND VICE-PRESIDENT OF THE ASSOCIATION  
OF EMPLOYMENT AGENCIES

# METODOLOGIA

## METHODOLOGY

Badanie Najbardziej pożądanymi pracodawcami w opinii specjalistów i menedżerów zostało przeprowadzone metodą CAWI oraz CATI w terminie 16 listopada – 30 grudnia 2015. W badaniu wzięło udział 3427 specjalistów i menedżerów z całego kraju. Badanie było anonimowe.

Badani reprezentowali 9 dyscyplin:

- ▶ Administracja
- ▶ Finanse i księgowość
- ▶ HR
- ▶ Inżynieria
- ▶ IT
- ▶ Logistyka
- ▶ Prawo
- ▶ Sprzedaż i marketing
- ▶ Wyższa kadra zarządzająca

The Most Desired Employers in the Opinion of Professionals and Managers survey was conducted with the use of CAWI and CATI between 16 November and 30 December 2015. The survey included 3427 professionals and managers from Poland. The survey was anonymous.

The respondents represented 9 disciplines:

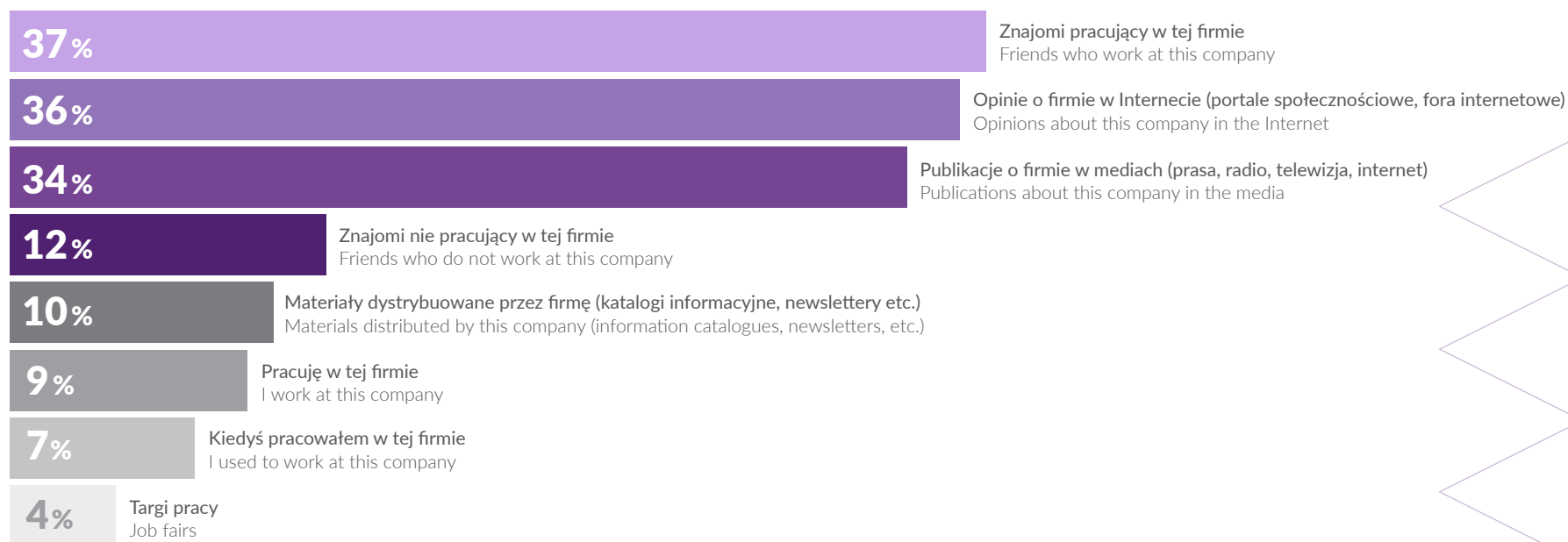
- ▶ Administration
- ▶ Finance & Accountancy
- ▶ HR
- ▶ Engineering
- ▶ IT
- ▶ Logistics
- ▶ Law
- ▶ Sales & Marketing
- ▶ Senior Management

# ŹRÓDŁA WIEDZY O FIRMIE

## SOURCES OF KNOWLEDGE ABOUT THE COMPANY

Podobnie jak w poprzedniej edycji badania, najważniejsze źródła wiedzy o firmie to dla respondentów: pracujący w niej znajomi (37%), opinie w Internecie (36%) oraz publikacje w mediach (34%). Warto odnotować, że znaczenie internetowych opinii wzrosło w porównaniu do ubiegłego roku o 6 punktów procentowych. Znacząco (z 17% w roku ubiegłym na 9% w obecnej edycji) spadł odsetek respondentów, dla których pożądanym pracodawcą jest firma, w której są oni zatrudnieni obecnie. O 4 punkty procentowe względem poprzedniej edycji spadło także znaczenie targów pracy.

Similar to the previous edition of the survey, the most important sources of information on companies included acquaintances who are employed at a given company (37%), opinions posted on the Internet (36%), and articles published by the media (34%). It is worth noting that the significance of opinions posted on the Internet has grown by 6 percentage points from last year. The percentage of respondents who consider their current employer desirable has dropped significantly (from 17% last year to 9% in the current edition of the survey). The significance of job fairs has also dropped by 4 percentage points from last year.

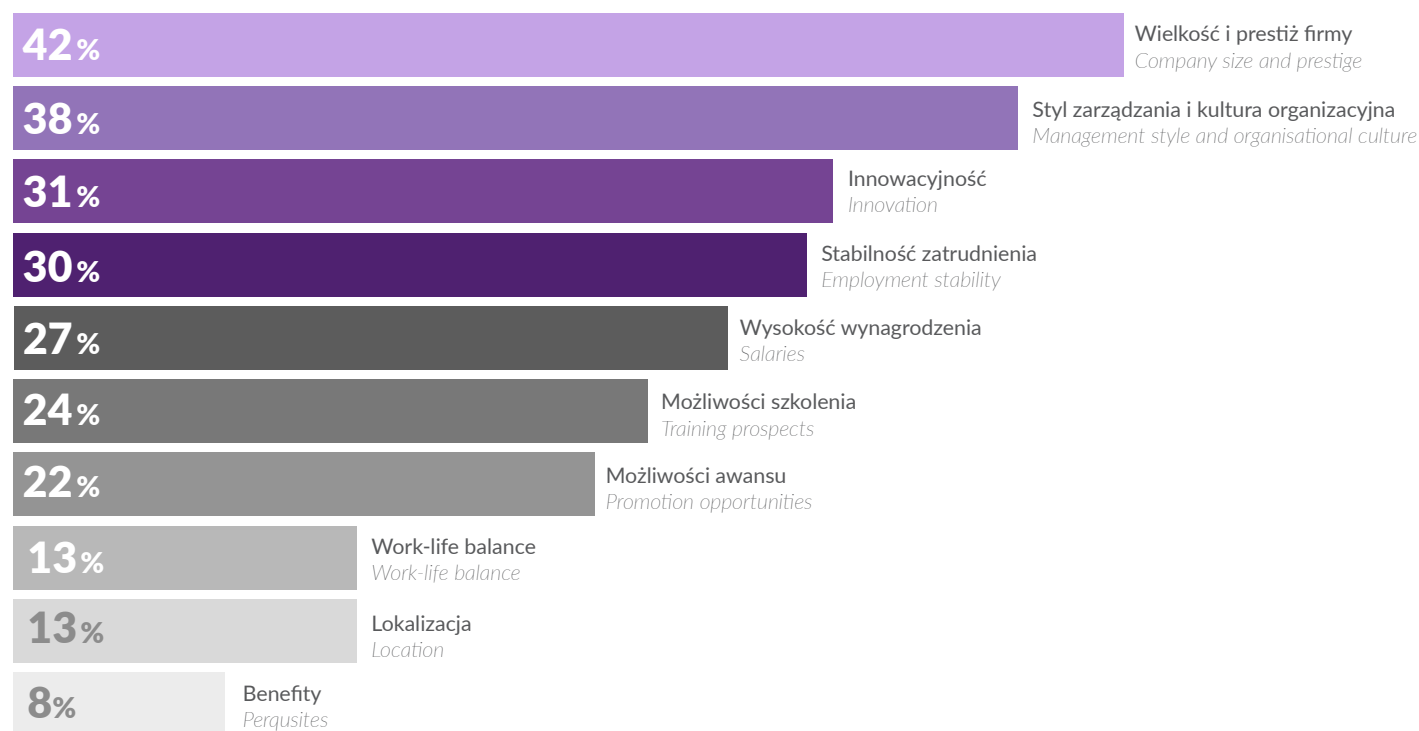


# SILNE STRONY NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH PRACODAWCÓW

## THE STRENGTHS OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS

Wielkość i prestiż firmy oraz styl zarządzania i kultura organizacji to najsilniejsze strony pożądanych pracodawców (kolejno 42% i 38% głosów respondentów). Na trzecim miejscu uplasowała się innowacyjność. Co ważne, zarówno w tej, jak i w ubiegłej edycji, za silną stronę uznało innowacyjność dokładnie 31% respondentów. Wejście tego czynnika do czołówki to wynik spadku znaczenia wysokości wynagrodzenia aż o 7 punktów procentowych.

Company size and prestige as well as management style and organisational culture are the most important strengths of the most desired employers (as stated by 42% and 38% of respondents respectively). Company innovation is the third most important strength. Please note that company innovation was considered important by the same percentage of respondents as last year (31%). This factor made it into the top three because the importance of salaries has dropped by 7 percentage points.



„Jak w roku poprzednim dwa kluczowe miejsca zajęły wielkość i prestiż firmy oraz styl zarządzania i kultura organizacyjna. Trzecie miejsce wysokość wynagrodzenia ustąpiła innowacyjności. Stałe tendencje w preferencjach respondentów wskazują, że pracownicy i kandydaci dobrze wiedzą czego chcą i nie zmieniają zdania. Dalej w cenie są styl zarządzania i kultura organizacyjna. Z naszych obserwacji wynika, że ma to silny związek m.in. z poziomem samodzielności na stanowisku oraz posiadaniem przez pracodawcę wyraźnej wizji i wartości organizacji. Coraz więcej firm stawia na proaktywność i przedsiębiorczość pracowników, więc kryteria te są zbieżne z odpowiednim środowiskiem pracy. W pierwszej piątce kryteriów pojawiły się również stabilność zatrudnienia oraz poziom wynagrodzenia. Te czynniki mają bezpośrednie przełożenie na poczucie bezpieczeństwa oraz poziom życia. Innowacyjność zaś będzie ważna dla kandydatów poszukujących wiedzy eksperckiej firmy w jakiejś dziedzinie. To przekłada się na późniejszą atrakcyjność kandydata na rynku oraz wyższe wynagrodzenie.”

**MAŁGORZATA PUKROPEK**  
HR PROJECTS LEADER  
ANTAL HR CONSULTING



„As in the previous edition of the survey, company size and prestige as well as management style and organizational culture are considered to be the top two key factors. Innovation has replaced salaries as the third most important criterion. The consistency of the results demonstrates that employees and candidates are well aware of what their needs are and do not change their mind on a whim, but instead focus on factors that may lead them to success and assist them in building their careers. Management style and organizational culture continue to be important and have a considerable impact on the other motivating factors of the candidates, i.e. the ability to work independently or having a strong vision and business values. Increasingly more companies decide to rely on employees who are proactive and enterprising, therefore the above criteria correspond with a suitable work environment. The top five criteria once again included employment stability and salaries. Innovation is considered important by candidates who wish to gain access to the company's expert knowledge base in a certain area. This factor increases the candidate's future value in the market and leads to higher salaries.”

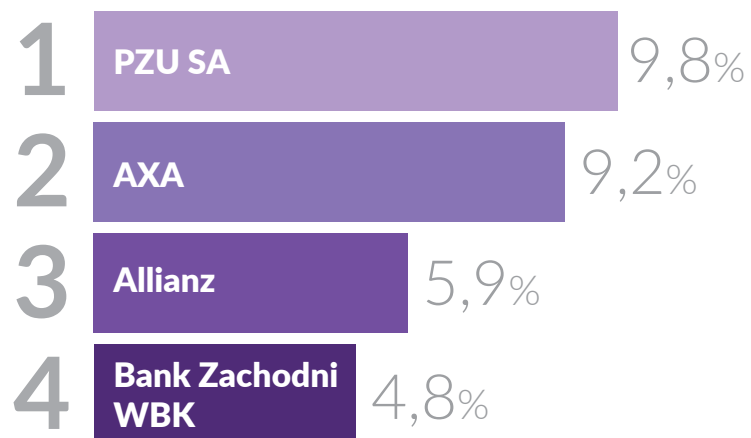






RANKING NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH PRACODAWCÓW 2015  
RANKING OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS

## Bankowość, ubezpieczenia, instytucje finansowe Banking, Insurance, Financial Institutions



„Każda kolejna edycja badania udowadnia, że w branży bankowości i ubezpieczeń to nie benefity czy wynagrodzenie są kluczowe przy wyborze potencjalnego pracodawcy. Decydują o tym przede wszystkim wielkość i prestiż firmy, stabilność zatrudnienia oraz styl zarządzania w powiązaniu z kulturą organizacyjną. To bardzo spójne z naszymi doświadczeniami rekrutacyjnymi na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie. Pracownicy w sektorze finansowym to osoby dojrzałe zarządzające karierą, mające poczucie własnej wartości, ale i świadomość własnej motywacji. Nie są zainteresowani niewielką podwyżką czy też dodatkowymi gadżetami. Szukają wyzwań biznesowych w organizacjach, które mogą im je zaoferować i które jednocześnie mają sprzyjające rozwojowi środowisko pracy. Instytucje rynku finansowego w Polsce zdają już sobie z tego sprawę i aktywnie pracują nad strategią pozyskiwania talentów poprzez odpowiednie działania employer brandingowe.”

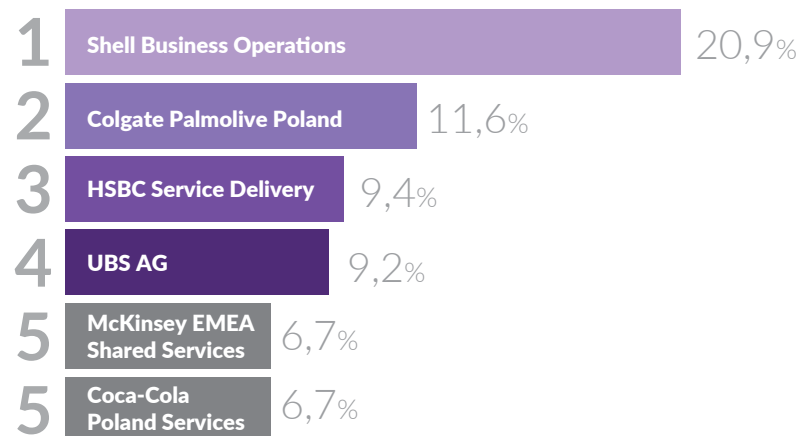
„Each subsequent edition of the survey proves that individuals working in the banking and insurance sector do not place emphasis on perks and salaries when choosing a suitable employer. What they do take into consideration is company size and prestige, employment stability, and the management style and organizational culture of the employer. This corresponds with our experiences in filling professional and managerial positions. Employees of the financial sector have a mature approach to career management, high self-esteem, but are also aware of their motives. They are not interested in receiving small raises or additional gadgets. They wish to face business challenges while working for companies that are ready to trust them with that in a development-focused work environment. Financial institutions in Poland are aware of this turn of events and they are actively working on developing strategies of attracting talent using the right employer branding activities.”



**SEBASTIAN SALA**  
TEAM MANAGER  
ANTAL BANKING & INSURANCE

## Centra usług wspólnych i outsourcingu (SSC/BPO)

Shared Service Centres & Business Process Outsourcing (SSC/BPO)



„Branża SSC/BPO to aktualnie jeden z najbardziej dynamicznie rozwijających się sektorów w Polsce, dlatego wiedza na temat firm wskazanych jako pożądanego pracodawcy pozwala działom rekrutacji dobrać najlepsze kanały dotarcia do kandydatów. W przypadku sektora SSC/BPO blisko 30% takich informacji jest pozyskiwanych od aktualnych pracowników, w dalszej kolejności ważne są opinie w Internecie oraz publikacje o firmie w mediach.

Porównując wyniki kilku edycji wstecz z najnowszymi widać, jak rozrost aktualnych struktur wpływa na postrzeganie kandydatów i ich ocenę danej marki na tle innych. Zwiększenia zatrudnienia powoduje dotarcie do dużej grupy odbiorców i jest jednocześnie potwierdzeniem rozwoju firmy.

Warto podkreślić, iż wśród tegorocznych laureatów znajdują się firmy istniejące na rynku SSC/BPO od wielu lat, co pokazuje, że nie ustępują nowym centrům i praca w tych firmach stanowi dużą wartość dla potencjalnych pracowników.”

„The SSC/BPO sector is one of the most rapidly developing sectors of the Polish economy. Therefore having information on the companies that were singled out as the most desired employers allows the HR departments of other companies to choose the right channels to reach suitable candidates. In the case of the SSC/BPO sector, almost 30% of such information is sourced from current employees, however opinions posted on the Internet and information concerning the company published by the media are also considered to be useful sources.

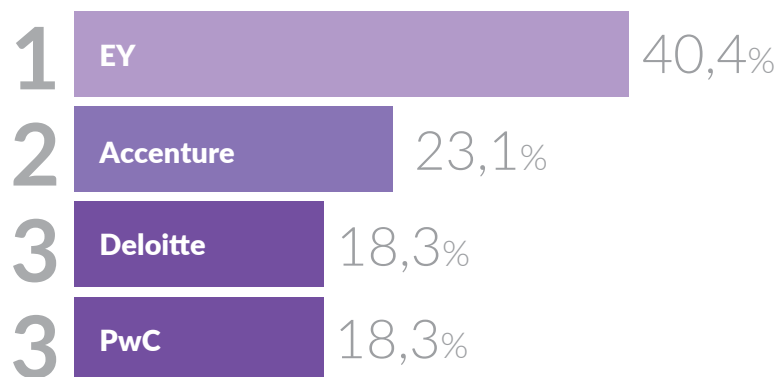
If we compare the results of the most recent editions of the study to those carried out a few years ago, we may see how the expansion of companies affects the way in which candidates perceive them and how they rate a given brand in relation to the competition. Expanding the workforce makes it possible to reach a large audience and serves as proof of the company's development.

We should emphasise that this year's leaders include companies that have been active in the SSC/BPO sector for many years, which demonstrates that they are not inferior to the new centres and candidates feel privileged to be able to work for them.”



**KAMILA FALISZEWSKA**  
TEAM MANAGER  
ANTAL SSC/BPO

## Consulting



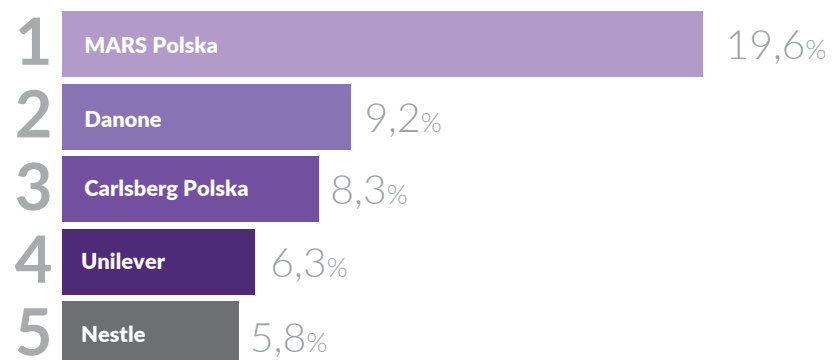
„Osoby decydujące się na pracę w consultingu jako kluczowe atuty pożądaných pracodawców wskazywały najczęściej wielkość i prestiż firmy, szeroko pojęte możliwości rozwoju zawodowego, w tym możliwości szkoleń i atrakcyjną ścieżkę awansu oraz wysokość wynagrodzenia. Na uwagę zasługują również źródła informacji o pożądaných pracodawcach, w tym przede wszystkim imponująca skuteczność aktywnego promowania marki pracodawcy w mediach i Internecie oraz opinie przekazywane znajomym przez aktualnych pracowników. W oparciu o te informacje, zaskoczeniem nie są więc laureaci tej edycji badania, konsekwentnie realizujący strategię budowania i komunikacji marki pracodawcy. Warto zwrócić jednak uwagę na ogromny sukces nowego lidera, który praktycznie znokautował konkurencję - spółkę EY wskazało ponad 40% specjalistów i menedżerów zainteresowanych pracą w sektorze profesjonalnych usług doradczych.”

„Individuals working in consulting stated that the most desirable characteristics of prospective employers include company size and prestige, all kinds of professional development opportunities, including training prospects and attractive career paths and salaries. The sources of information on the most desired employers are also worth a mention as the effectiveness of active brand promotion, using the media and the Internet, proved to be especially effective. Opinions passed by word of mouth by current employees are also considered a valuable source of information. Therefore, no one should be surprised by the results of this year's edition of the survey, as the winning companies are committed to executing strategies of building and communicating their employer brand image. One cannot help but notice that the new leader has practically left the competition in the dust - the EY company has been selected by over 40% of professionals and managers interested in working in the consulting sector.”



**ANNA PIOTROWSKA-BANASIAK**  
DEVELOPMENT DIRECTOR ANTAL

## FMCG, HoReCa



„Kandydaci posiadający doświadczenie w branży FMCG wybierają pracodawców, u których styl zarządzania i kultura organizacyjna są na bardzo wysokim poziomie. Preferowane firmy to duże międzynarodowe organizacje, posiadające rozpoznawalne portfolio produktowe, ale także dające potencjalnym pracownikom poczucie stabilnego zatrudnienia i możliwość zdobywania doświadczenia w zagranicznych oddziałach. Respondenci w dalszym ciągu przywiązują dużą wagę do wynagrodzenia na danym stanowisku i z góry zakładają, że zagraniczne koncerny zapewnią bardziej atrakcyjne warunki finansowe, niż polskie organizacje.”

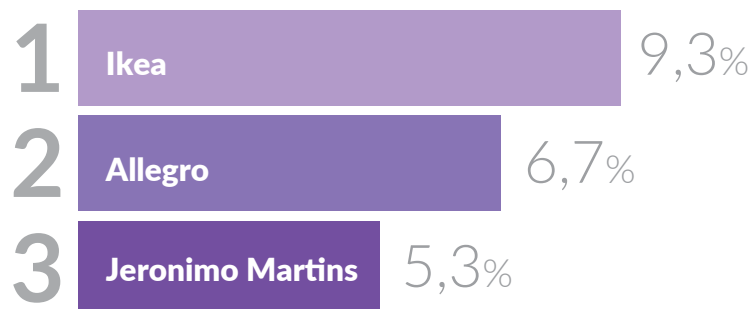
„Candidates with work experience in the FMCG sector choose organizations with a very advanced management style and organizational culture. Most desired employers are the big multinational organizations with a well-known product range, which also provide stable employment and opportunities to work in the company's foreign branches. Respondents continue to attach great importance to salaries and assume that, as a rule, foreign companies are willing to pay more than Polish ones.”



**MONIKA WOJCIECHOWSKA**  
TEAM LEADER  
ANTAL SALES & MARKETING

## Handel detaliczny i e-commerce

Retail & E-commerce



„Na rynku detalicznym największe znaczenie ma styl zarządzania i kultura organizacyjna. To pokazuje jak dużą rolę zaczyna odgrywać atmosfera panująca w firmie oraz podejście do zarządzania. Niezmiennie znaczenie ma również znana marka. Najbardziej pożądana pracodawcy to firmy, które są liderami rynku detalicznego i funkcjonują na nim od wielu lat. Chcą w nich pracować zarówno młodzi ludzie stawiający pierwsze kroki na rynku pracy, jak również doświadczeni menedżerowie. Firmy te kojarzą się z dbałością o swoich pracowników oraz nowoczesnym spojrzeniem na biznes. Warto też zwrócić uwagę na źródło informacji o firmie jako pracodawcy. Widać zdecydowaną przewagę opinii o firmie w Internecie, znajomych pracujących w firmie oraz publikacjach w mediach.”

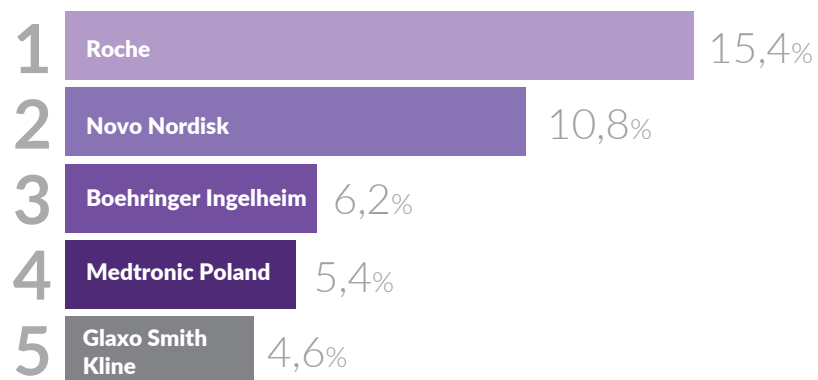
„Management style and organizational culture are the most important factors in the retail sector. This attests to the growing importance of the work atmosphere within the company and the approach to management. Brand recognition continues to be a significant factor. The most desired employers include the leading players of the retail sector that have been in business for a long a time. Both young candidates, who are only starting their careers, as well as seasoned managers wish to work for them. These companies are thought to care for their employees and have a modern approach to business. One should also note the preferred sources of information about employers. Opinions posted on the Internet and passed on by acquaintances who are employed at a given company, as well as information published by the media were the most frequently listed sources.”



**DARIA DĄBROWSKA**  
TEAM LEADER  
ANTAL SALES & MARKETING



## Opieka zdrowotna i farmacja, sprzęt medyczny Healthcare & Pharmaceuticals, Medical Devices



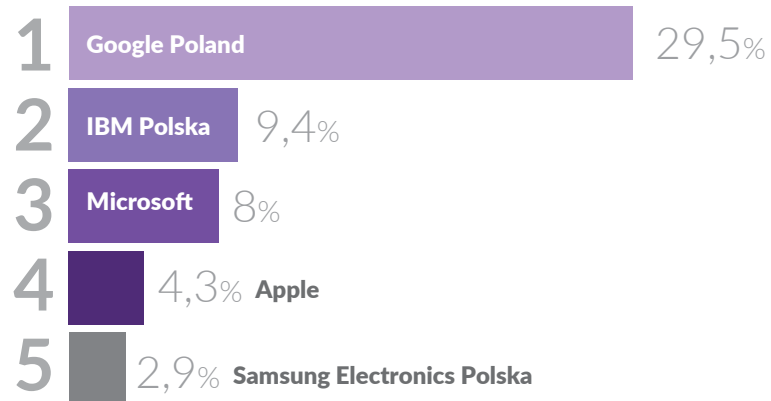
„Pracownicy z branży farmaceutycznej postrzegają innowację jako najlepszy czynnik przewagi konkurencyjnej danego przedsiębiorstwa i kojarzą z tym duży potencjał własnego rozwoju zawodowego. Tegorocznymi laureatami są właśnie firmy z innowacyjnymi portfelami produktowymi. Jest to czynnik rokrocznie przyciągający fachowców. Dodatkowo istotnym elementem jest kultura organizacyjna, która pozwala pracownikom na stałą wymianę doświadczeń oraz nabywanie nowych umiejętności. W branży farmaceutycznej jest to bardzo atrakcyjny zestaw wartości. Takich miejsc pracy oczekują zarówno respondenci badania – doświadczeni specjaliści i menedżerowie, jak i przedstawiciele pokolenia Y i millenialsów.”

„Employees of the pharmaceuticals sector view company innovation as the most important factor in gaining an edge over the competition and, consequently, offering broad professional development prospects. This year's most desired employers include companies with innovative product ranges. This factor continues to attract highly-qualified professionals. Organizational culture is also a significant criterion as it allows employees to share experiences and acquire new skills. These values are especially important in the pharmaceuticals sector. Jobs like these are desired not only by the respondents of the study, which include experienced professionals and managers, but also Millennials and members of Generation Y.”



**KRZYSZTOF FIŁONOWICZ**  
CONSULTANT  
ANTAL PHARMA & MEDICAL DEVICES

## IT i telekomunikacja IT & Telecom



„Przez ostatni rok umocniły się pozycje firm Google i Samsung, których działania skierowane na promocję kultury organizacyjnej, produktów i technologii, przełożyły się na pozytywne postrzeganie przez specjalistów i menedżerów na rynku. Przewartościowaniu uległy czynniki wpływające na budowanie zainteresowania daną firmą. Prawie co czwarty specjalista i menedżer z branży IT wskazał, że ważna jest dla niego innowacyjność przedsiębiorstwa i proponowanych rozwiązań. To najwięcej spośród wszystkich branż. Kolejnym ważnym czynnikiem nadal pozostaje styl zarządzania i kultura organizacyjna oraz wielkość i prestiż firmy. Najmniej istotne są benefity pozapłacowe, work-life balance i lokalizacja. Przy obecnym poziomie narzędzi oferowanych przez firmy z branży IT, część prac może być wykonywana zdalnie, dlatego też pracownicy są mniej zainteresowani tymi aspektami.”

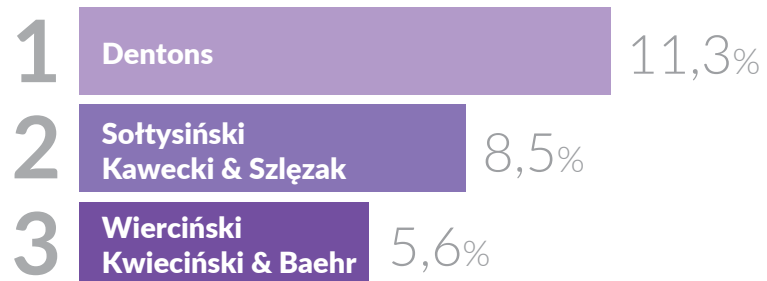
„Google and Samsung have reinforced their position over the last year with activities focused on promoting their organizational culture, products and technology that led to both companies improving their employer brand image among professionals and managers. The factors that contribute to candidates being interested in a given company have changed. Almost one in four professionals and managers employed in the IT sector consider company innovation and innovative solutions important. That is more than in any of the other sectors. The company's management style and organizational culture, as well size and prestige are also important factors. Perks, work-life balance and location are considered the least important. The quality of tools currently offered by IT companies allow some tasks to be carried out remotely, therefore employees do not care as much about the above factors.”



**ALEKSANDRA KUJAWA**  
BUSINESS UNIT MANAGER  
ANTAL IT SERVICES

## Kancelarie prawnicze

### Law Firms



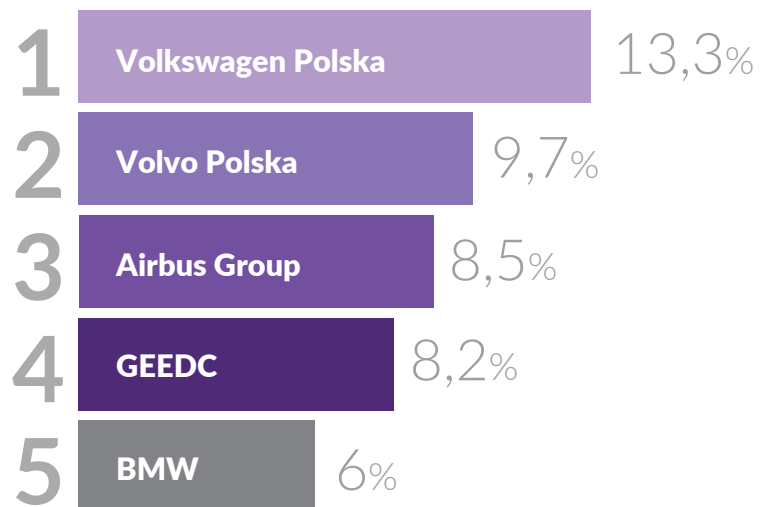
„W tegorocznej edycji badania respondenci wymienili wiele kancelarii prawniczych. Różnice wyników były naprawdę nieznaczne. Czego to dowodzi? Tego, że nasi respondenci – głównie ci bardziej doświadczeni prawnicy – wybierają konkretne zespoły i szefów konkretnych praktyk, mniej same kancelarie. Największa kancelaria wcale nie oznacza tej najlepszej. Dla osób dokonujących wyboru najbardziej pożądanego pracodawcy wśród kancelarii prawniczych, kluczowymi kryteriami są styl zarządzania i kultura organizacyjna, a zaraz potem wielkość i prestiż firmy. Głównym źródłem informacji są obecni znajomi pracujący w danych kancelariach oraz media. W tym oczywiście Internet, co pokazuje, jak ważne jest świadome, zaplanowane budowanie swojego wizerunku jako pracodawcy.”

„Respondents listed numerous law firms in this year’s edition of the survey. All of them achieved very similar scores. What does this tell us? It tells us that our respondents, particularly the most experienced lawyers, choose specific teams and heads of practices instead of specific firms. The biggest firms are not necessarily the best. When asked to select the most desired law firms, respondents focused mostly on the criteria of management style and organizational culture followed closely by the size and prestige of a given firm. The main sources of information on law firms are acquaintances that work for them and the media. The latter includes the Internet, which goes to show how important it is to go about building the employer brand image in a conscious and planned manner.”

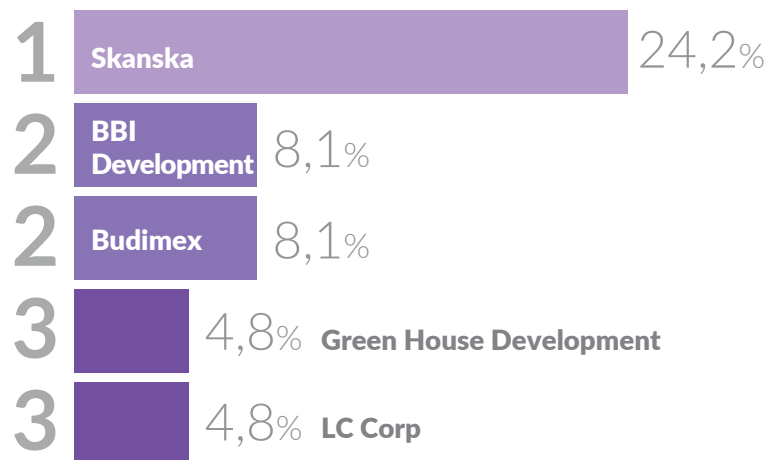


**AGNIESZKA PASTUŁA**  
TEAM MANAGER  
ANTAL HR & LEGAL

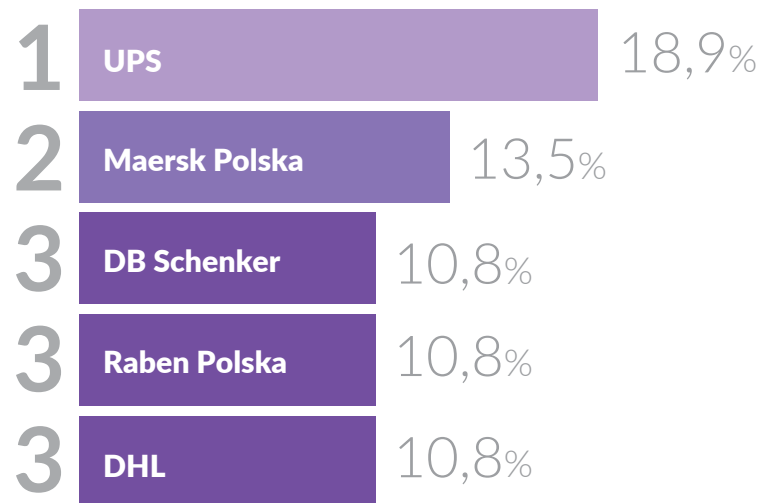
## Motoryzacja i lotnictwo Automotive & Aeronautics



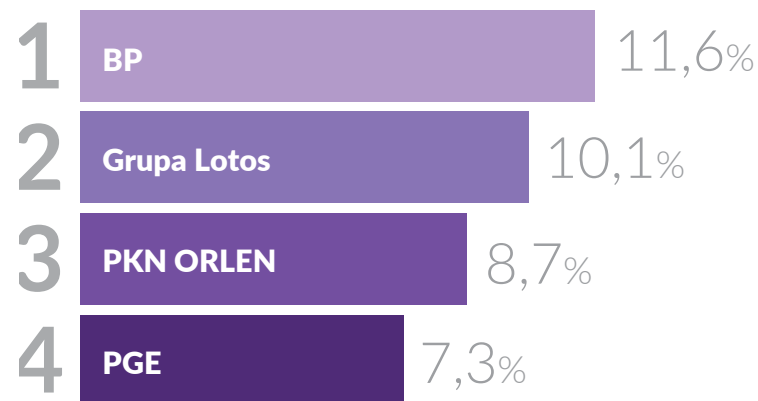
## Nieruchomości i branża budowlana Construction, Real Estate, Property



## Transport, spedycja i logistyka Transport, Shipping & Logistics

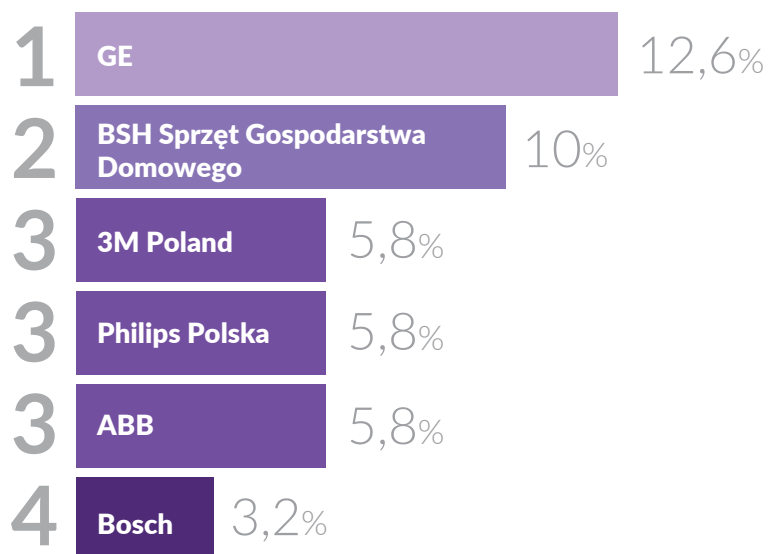


## Energetyka, paliwa, wydobywanie, chemia Energy, Gas, Oil, Chemical



## Produkcja przemysłowa

### Manufacturing



„Wyniki badania odzwierciedlają dobrą sytuację przemysłu produkcyjnego w Polsce, jak i również tendencje rozwoju rynku. Biorąc pod uwagę dynamikę i bardzo dużą konkurencję w branży Transportu, spedycji i logistyki, takie cechy jak stabilność zatrudnienia, wielkość i prestiż firmy, a także wysokość wynagrodzenia, wpływają najmocniej na pozytywny odbiór pracodawców. Kandydaci poszukują w tej także dynamicznej i konkurencyjnej branży stabilizacji, pracy w dużych strukturach organizacyjnych, jak również docenienia w wymiarze wyższego wynagrodzenia. Zdecydowanie inne atuty najlepszych pracodawców dostrzegają pracownicy z branży produkcji przemysłowej oraz motoryzacji i lotnictwa. Dla pracujących w tych sektorach zdecydowanie ważniejszymi kwestiami są innowacyjność, a także styl zarządzania i kultura organizacyjna. Specjaliści i menedżerowie doceniają dobrą i stabilną sytuację branży i myślą o własnym rozwoju. Wyniki potwierdzają, że branża przemysłowa wkroczyła w etap rynku kandydata.”

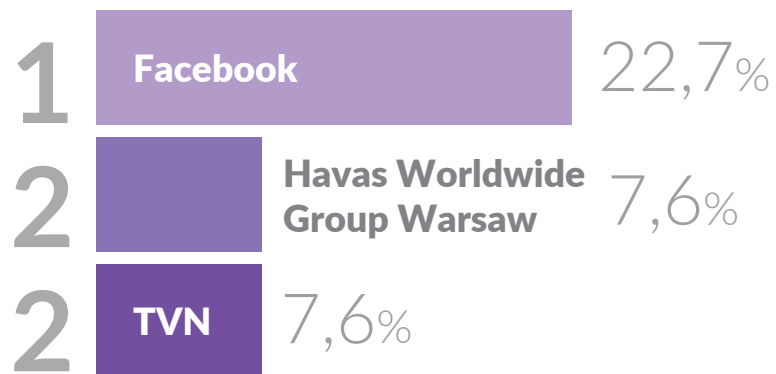
„The results of the survey reflect the good state of the manufacturing industry in Poland and hint at future growth opportunities. Taking into consideration the dynamics and very fierce competition in the Transport, Shipping & Logistics sector, factors such as employment stability, company size and prestige, and salaries are the most crucial in forming a positive employer brand image. The very dynamic and competitive nature of the sector leads candidates to appreciate stability, working in broad organisational structures and high salaries. Employees of the manufacturing, automotive and aeronautics sectors expect a vastly different set of characteristics from their desired employers. Individuals employed in those sectors consider innovation and management style and organisational culture as the most important factors. Professionals and managers appreciate the good and stable condition that the sector is in and focus on their own professional development. The results prove that the manufacturing sector has become candidate's market.”

**ROMAN ZABŁOCKI**  
TEAM MANAGER



ANTAL ENGINEERING & OPERATIONS

## Media & Marketing



„Media i marketing to branże, w których zatrudnienia szukają głównie ludzie młodzi i dynamiczni, którzy wyrabiają sobie zdanie o pracodawcy na podstawie publikacji w środkach masowego przekazu czy opinii w Internecie. Dlatego nie dziwi wybór na pierwszym miejscu Facebooka. Dla osób pracujących w tych sektorach liczy się przede wszystkim innowacyjność, a następnie styl zarządzania i kultura organizacyjna oraz wielkość i prestiż firmy. Pokazuje to jak ważna jest komunikacja firmy na zewnątrz. Musi jednak być ona spójna z odbiorem organizacji przez obecnych pracowników. Pokolenie millenialsów zwraca też baczniejszą uwagę na work-life balance, dlatego firmy z sektora mediów oraz marketingu stoją obecnie przed nowymi wyzwaniami, takimi jak uelastycznienie godzin pracy czy umożliwienie pracownikom rozwoju nie tylko w sferze stricte zawodowej.”

„Media and marketing attract mainly young and dynamic individuals who use the Internet and other media to find out about prospective employers. Therefore, it should not be surprising that Facebook is their main source of information. Individuals employed in the sector attach the greatest importance to innovation, followed by management style and organizational culture, and company size and prestige. We can see, therefore, how important external communications really are. However, they must be coherent with the opinions of the company's current employees. Millennials also care a lot about work-life balance, which presents media and marketing companies with a slew of new challenges, such as implementing flexible working hours or presenting employees with development opportunities reaching beyond the professional sphere.”



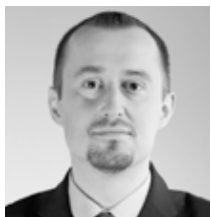
**JOANNA KUZIOŁA**  
TEAM MANAGER  
ANTAL SALES & MARKETING



# PODSUMOWANIE

## SUMMARY

„Firmy, które chcą być pożądanymi pracodawcami na rynku, muszą rozbudowywać swoje działania employer brandingowe – tak wewnętrzne, kierowane do obecnych pracowników, jak i zewnętrzne, na rynku pracy. Kluczowe stają się efektywne mechanizmy komunikacji wewnętrznej oraz zarządzanie i przepływ wiedzy. Przyjazne i dobrze zorganizowane środowisko pracy sprzyja innowacyjności, a ta cecha coraz częściej jest wskazywana jako najistotniejsza przy poleceniu danej firmy przez obecnie zatrudnione tam osoby. Wewnętrzni ambasadorzy to najlepsze wsparcie komunikacji zewnętrznej. Kolejnym filarem działań employer branding powinna być odpowiednia prezentacja oferty rekrutacyjnej, klarownie ukazująca najważniejsze aspekty tak samego stanowiska, jak i środowiska pracy w danej firmie. Istotne jest prezentowanie faktycznych możliwości rozwoju zawodowego, zamiast ogólnikowych zapewnień o bogatych pakietach szkoleniowych. Wizerunek pracodawcy komunikowany potencjalnym pracownikom powinien być rzeczywistym obrazem organizacji, który pracownicy obecni mogą potwierdzić. Rola obecnych i byłych pracowników jako ambasadorów marki pracodawcy będzie sukcesywnie nabierała znaczenia.”



**PRZEMYSŁAW BRONISZEWSKI**  
EMPLOYER BRANDING MANAGER AT ANTAL

„Companies that wish to become desirable employers should expand their employer branding activities – both internal, aimed at their current employees, and external, aimed at the labour market. Internal communications, management and the transfer of knowledge are becoming crucial. A friendly and well-organised work environment fosters innovation, which is increasingly often considered one of the most important features of companies when they are recommended by their current employees. Internal ambassadors are the best possible support for external communications. Employer branding activities should also include a proper presentation of job offers providing a clear summary of the positions and the work environment in the company. It is important to outline the actual professional development prospects instead of resorting to general claims of offering broad training packages. The employer brand image presented to prospective employees should reflect reality, which could be confirmed by the company's current employees. Using current and former employees as employer brand ambassadors is bound to gain further ground in the future.”

Antal jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Marka obecna jest w 35 krajach, w Polsce działa od 1996 roku. Biura w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu oraz Gdańsku prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw z wszystkich sektorów gospodarki. Jako jedna z pierwszych firm rekrutacyjnych na polskim rynku wprowadziliśmy macierzowy podział zespołów, dzięki czemu nasi konsultanci specjalizują się zarówno w rekrutacji w zakresie sektora, jak i stanowiska. Obecnie w Antal działa 9 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w zakresie oceny i rozwoju pracowników oraz employer branding. Prowadzone przez nas regularne badania rynku pracy pozwalają dogłębnie poznać jego specyfikę, dzięki czemu nasze działania są szybsze i skuteczniejsze.

- ▶ **Antal Global Snapshot** to cykliczne badanie dynamiki zatrudniania i zwalniania specjalistów i menedżerów na rynkach, które należą do najbardziej dynamicznych gospodarek świata.
- ▶ **Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy** ukazuje postawy na rynku pracy pod kątem poszukiwania pracy, chęci do zmiany oraz gotowości do relokacji.
- ▶ **Badanie Najbardziej Pożądanego Pracodawcy w opinii specjalistów i menedżerów** prezentuje preferencje polskich specjalistów i menedżerów odnośnie potencjalnego miejsca zatrudnienia.
- ▶ **Raport płacowy Antal** zawiera informacje dotyczące poziomu wynagrodzeń specjalistów i menedżerów na polskim rynku.

Ponadto Antal prowadzi także badania branżowe: Attrition, sprawdzające skalę zjawiska odpływu pracowników z organizacji w sektorach SSC, BPO i ITO, czy IT@PL, ukazujący preferencje pracowników IT odnośnie pracy w Polsce i za granicą oraz ich ocenę polskiego rynku pracy w branży IT. Ze względu na rosnące zapotrzebowanie, w Antal funkcjonuje także zespół Antal Market Research, realizujący badania na zlecenie klientów.

Więcej informacji znajdziesz na [www.antal.pl](http://www.antal.pl)

Antal is the market leader in the recruitment of professionals and managers as well as human resource consulting. The Antal brand is currently present in 35 countries; its Polish branch was established in 1996. Our offices in Warsaw, Wrocław, Kraków, Poznań and Gdańsk carry out projects for the biggest global and local companies, operating in all sectors of the economy, both in Poland and abroad. We were one of the first Polish recruitment companies to introduce a matrix-based team system which ensures that our consultants specialize both in sectors and job positions. Antal currently has 9 recruitment divisions and advisory teams that assist companies in employee evaluation and development and employer branding.

The labour market research projects conducted by our company provide an in-depth insight into its character - this allows us to act faster and be more effective.

- ▶ **Antal Global Snapshot** is a recurring research project covering the employment dynamics of professionals and managers in the world's most dynamic markets.
- ▶ **Job-Seeking Activity Among Professionals and Managers** outlines the attitudes that accompany job-seeking activity, willingness to change and the readiness to relocate.
- ▶ **The Most Desirable Employers in the Opinion of Professionals and Managers** study presents the preferred employers of Polish professionals and managers.
- ▶ **The Antal Salary Report** provides information on the salaries of professionals and managers in the Polish market.

Antal also carries out studies focusing on individual sectors: Attrition reports outline the attrition levels within the SSC, BPO and ITO sectors; IT@PL presents the attitude of IT employees towards employment in Poland and abroad, as well as their opinions on the Polish IT labour market. Due to growing demand, Antal has also decided to establish the Antal Market Research team, which carries out market research in accordance with our clients' needs.

For more information visit [www.antal.pl](http://www.antal.pl)



## 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

## BIURA ANTAL W REGIONIE CEE

Warszawa | warsaw@antal.pl | +48 22 483 50 00

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

[www.antal.pl](http://www.antal.pl)

Praga | office@antal.cz | +420 296 326 240 | [www.antal.cz](http://www.antal.cz)

Bratysława | office@antal.eu.sk | +421 232 310 000 | [www.antal.eu.sk](http://www.antal.eu.sk)

## BIURA ENLOYD W EUROPIE

Berlin | berlin@enloyd.de | +49 30 912 015 05 | [www.enloyd.de](http://www.enloyd.de)

Monachium | munich@enloyd.de | +49 89 124 149 330 | [www.enloyd.de](http://www.enloyd.de)

Budapeszt | enloyd@enloyd.hu | +36 1 783 00 00 | [www.enloyd.hu](http://www.enloyd.hu)