



Badanie Najlepsi Pracodawcy Polska 2008



Polskie Centrum Marketingowe Raport indywidualny

To protect the confidential and proprietary information included in this material, it may not be disclosed or provided to any third parties without the approval of Hewitt Associates LLC.

Hewitt

Spis treści

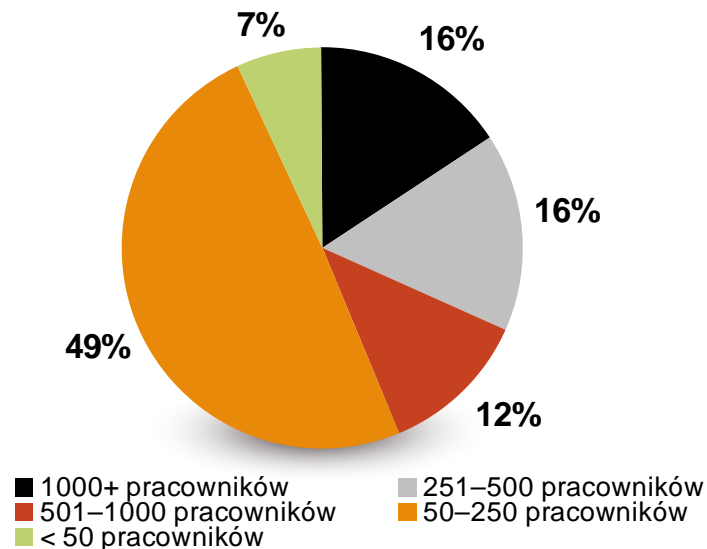
- ▣ Badanie Najlepsi Pracodawcy
 - Uczestnicy
 - Kluczowe spostrzeżenia w Polsce
 - Metodologia
- ▣ Pozycja w rankingu
- ▣ Wyniki dla organizacji
- ▣ Najlepsi Pracodawcy 2008
- ▣ Następne kroki
- ▣ O Hewitt
- ▣ Kontakt



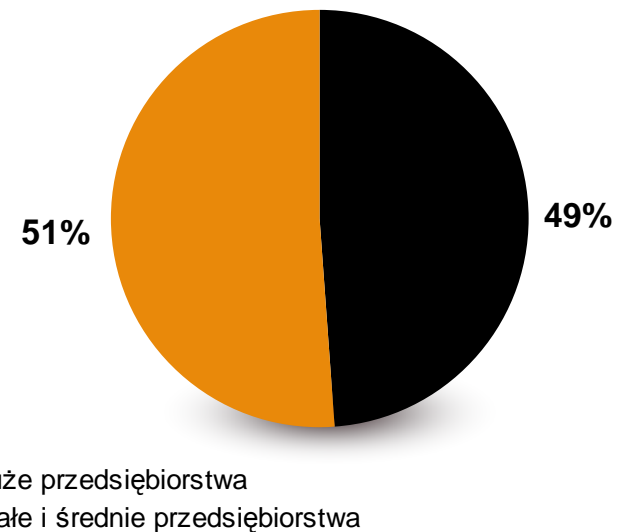
Uczestnicy BNP 2008 w Polsce

- 102 uczestniczące firmy, 91 spośród nich zakwalifikowało się do oficjalnego rankingu
- Równoliczne dwie kategorie organizacji*: małe i średnie przedsiębiorstwa oraz duże firmy
- 21 693 polskich pracowników reprezentujących 68 292 pracowników oceniło swoich pracodawców w 19 obszarach

Podział ze względu na ilość zatrudnionych



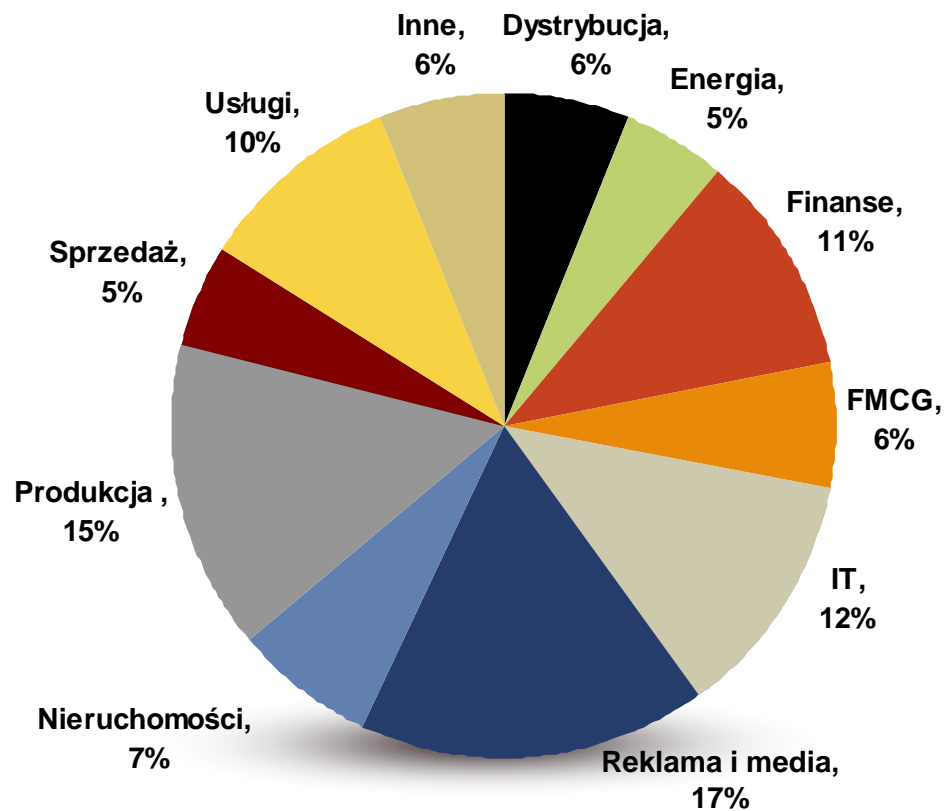
Podział ze względu na wielkość firmy



* Zgodnie z regulacjami prawnymi firma jest uważana za małą lub średnią, jeśli liczba zatrudnionych jest mniejsza niż 250 oraz jej przychody netto nie przekraczają 50 mln Euro. Firma jest uważana za dużą, jeśli nie spełnia jednego z powyższych kryteriów.



Podział firm ze względu na branże



Kluczowe spostrzeżenia w Polsce

- ▶ **Znaczny wzrost pewności siebie pracowników.** Wyniki Badania wskazują na coraz mniejszą lojalność pracowników wobec swojego pracodawcy. Przyczyny należy szukać w rosnącej mobilności oraz w słabnącym w Polakach lęku o utratę pracy. Większość pracowników Najlepszych Pracodawców, podobnie jak większość pracowników pozostałych firm sądzi, że nie miałyby kłopotów ze znalezieniem innej posady. Różnica polega na tym, że pracownicy Najlepszych są w mniejszym stopniu skłonni do poszukiwania nowego pracodawcy (aż 77% z nich deklaruje, że musiałyby zaistnieć poważne powody, aby zrezygnowali z obecnej pracy, podczas gdy średnio wartość ta wynosi nieco ponad 50%). Obserwujemy więc wyraźnie większą lojalność i przywiązanie pracowników Najlepszych do swoich pracodawców. Są oni świadomi swojej wartości na rynku pracy, jednocześnie jednak cenią swoje obecne miejsce i nie chcieliby go zmieniać.
- ▶ **Wzrost płac bez wpływu na zwiększenie satysfakcji z wynagrodzeń i zaangażowania.** Spadające bezrobocie, emigracja zarobkowa, ogromna konkurencja o specjalistów czy niedobór pracowników w różnych sektorach stymulowały w ciągu ostatniego roku podwyżki płac. Niestety w porównaniu z wynikami ubiegłorocznego Badania udział pracowników wyrażających przekonanie, iż ich wynagrodzenie jest odpowiednią rekompensatą za wkład pracy, wzrósł zaledwie o jeden punkt procentowy, z 26% do 27%. Miało to miejsce przy jednoczesnych podwyżkach wynagrodzeń średnio o 7%.
- ▶ **Najlepsi Pracodawcy – posiadacze silnych marek pracodawcy.** Aż 30% więcej pracowników Najlepszych Pracodawców w porównaniu ze średnią w Polsce oceniło swoją firmę jako cieszącą się dobrą reputacją (79% vs.49%). Na kształtowanie dobrego wizerunku organizacji jako pracodawcy mają wpływ również sami pracownicy. Ci zaangażowani znacznie chętniej niż pozostali rekomendują innym swoją firmę jako dobrego pracodawcę. Aż 77% pracowników Najlepszych Pracodawców poleciłoby bez wahania swoją firmę znajomym szukającym pracy, a 75% mając ku temu okazję opowiadałoby chętnie o zaletach swojej organizacji.

Więcej informacji znajdą Państwo w **Raporcie Krajowym podsumowującym Badanie.**



Z Raportu Krajowego dowiesz się:

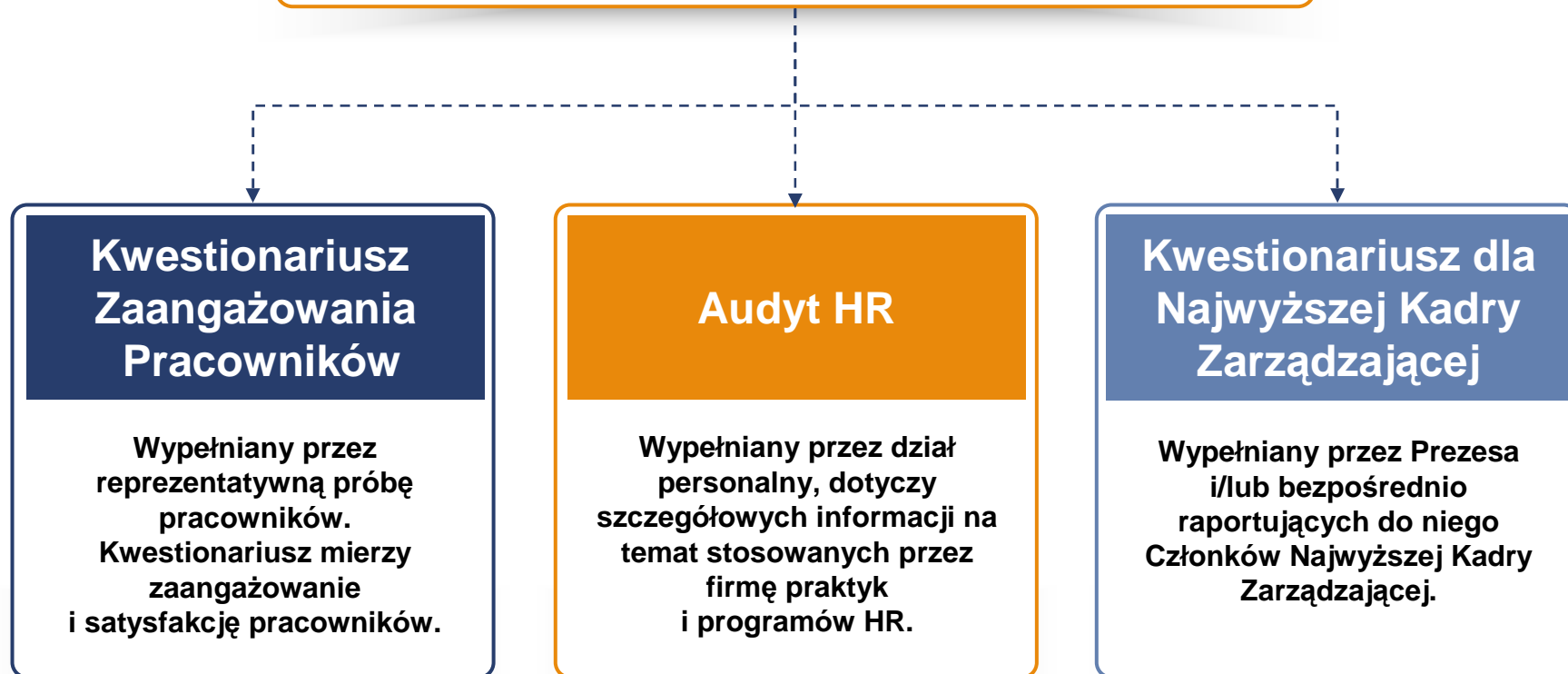
- ❑ Czy polscy pracownicy są związani ze swoją organizacją, czy też łatwo podjęliby decyzję o odejściu z pracy?
- ❑ Jak zmienił się polski rynek pracy z perspektywy pracowników?
- ❑ Co wyróżnia Najlepszych Pracodawców?
- ❑ Które aspekty środowiska pracy mają największe motywacyjne działanie?
- ❑ W jaki sposób można wpłynąć na zadowolenie i zaangażowanie pracowników?
- ❑ Które praktyki HR przyczyniają się do sukcesu firmy?
- ❑ Co to jest marka pracodawcy, dlaczego jest ważna?
- ❑ Jaka jest zależność między zaangażowaniem pracowników a absencją?
- ❑ Jak oceniany jest obszar wynagrodzeń?

Raport stanowi osobną publikację i przekazywany jest wszystkim uczestnikom Badania Najlepsi Pracodawcy.



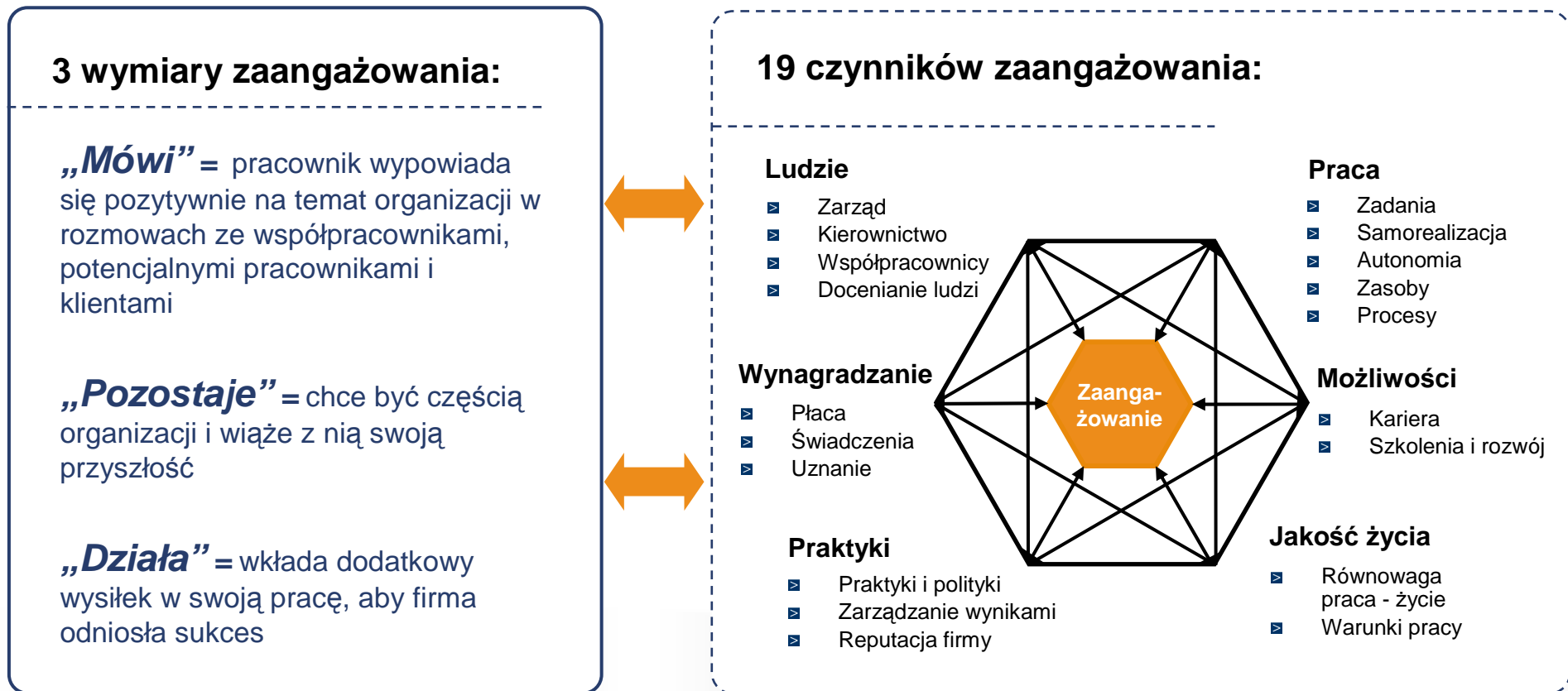
Metodologia – Zbieranie danych

Badanie Najlepsi Pracodawcy 2008



Metodologia – Zaangażowanie i satysfakcja pracowników

Nie mierzymy wyłącznie satysfakcji, ale co ważne, również zaangażowanie pracowników i zaangażowanie kadry menedżerskiej.



Metodologia – Tworzenie rankingu

- Metodologia wyboru Najlepszych Pracodawców jest całkowicie obiektywna.
- Wierzymy, iż to właśnie pracownicy są kompetentnymi osobami do oceny swojego Pracodawcy. Ponieważ zaangażowanie pracowników jest ważnym czynnikiem, który wpływa na wyniki biznesowe organizacji, jego waga w ocenie końcowej organizacji wynosi 60%.
- Nie istnieje uniwersalna recepta na stanie się Najlepszym Pracodawcą, każda z firm musi wypracować własny sposób na zapewnienie spójności między takimi obszarami, jak: potrzeby pracowników, strategia biznesu, styl przywództwa, praktyki zarządzania zasobami ludzkimi, itd. Wskaźnik spójności jest drugim kluczowym elementem oceny końcowej (40%).





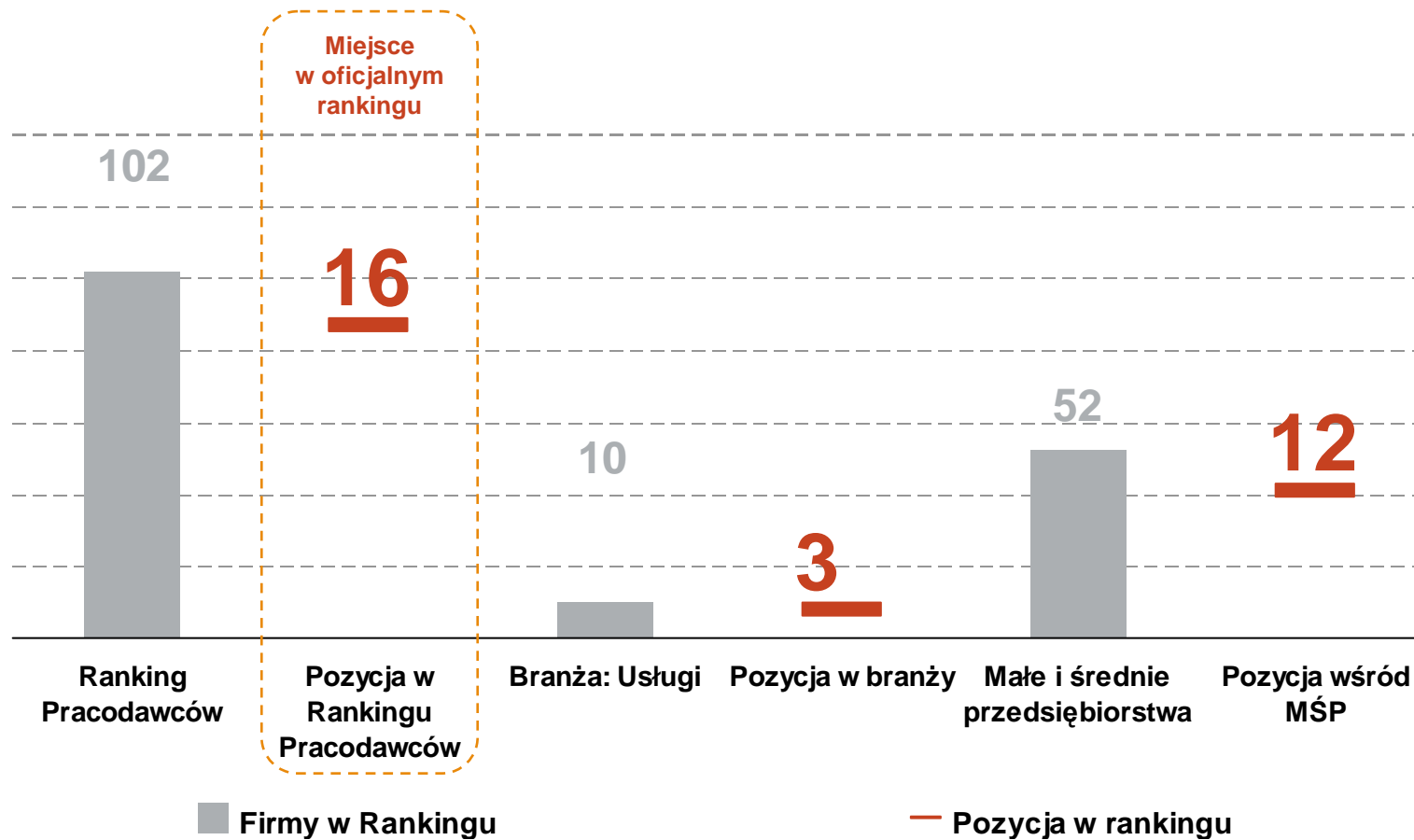
Pozycja w rankingu

Na kolejnych stronach zaprezentowana jest pozycja organizacji w rankingu oraz główne wskaźniki dla organizacji.



Pozycja w Rankingu – Polskie Centrum Marketingowe

Organizacja może zostać porównana do różnych grup benchmarkingowych. Szary kolor wskazuje na liczbę firm w danej grupie porównawczej, czerwona linia i liczba prezentują miejsce firmy na tle wybranej grupy. Miejsce w rankingu Najlepszych Pracodawców zakreślone jest pomarańczową ramką.



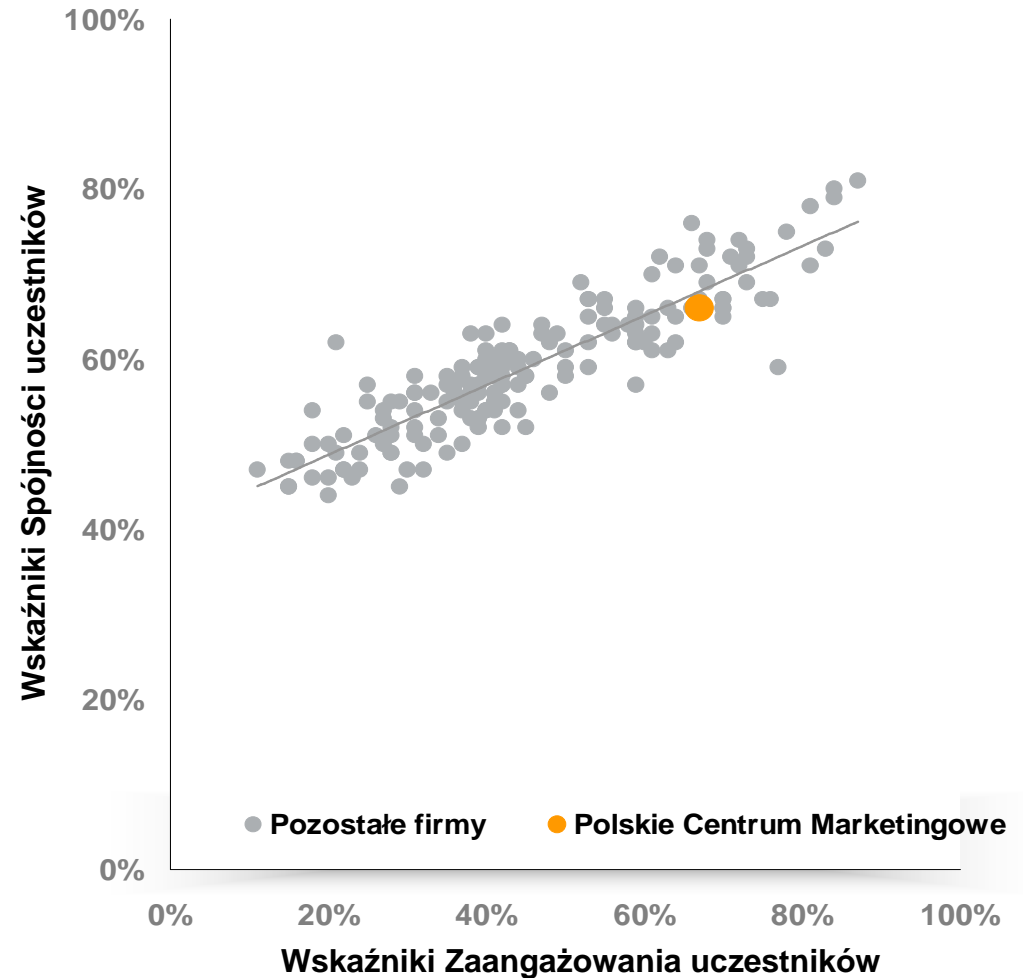
Pozycja na tle innych uczestników – Polskie Centrum Marketingowe

Wskaźniki dla firmy

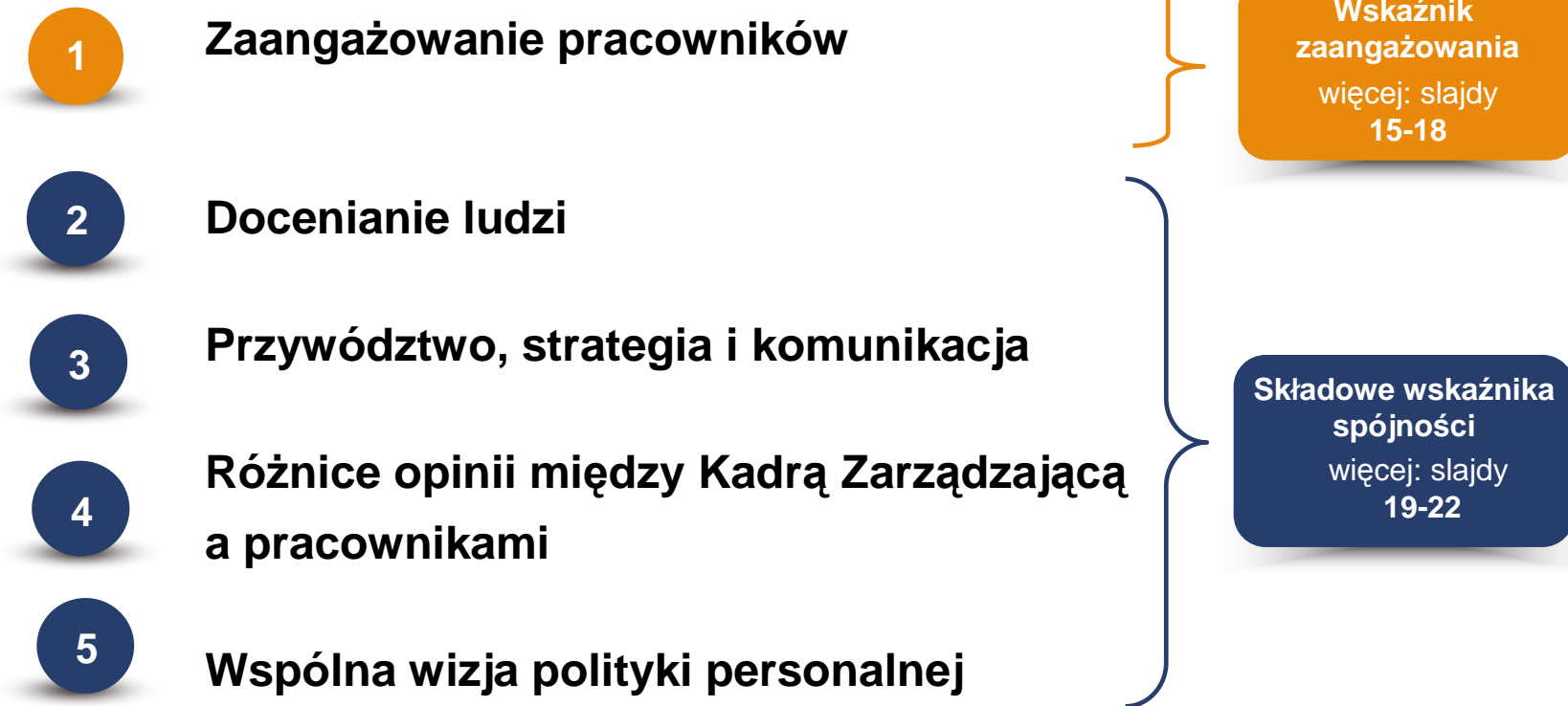
Wskaźnik zaangażowania	67%
Wskaźnik spójności	66%
Wskaźnik Najlepszyc Pracodawców	67%

Istnieje bardzo silna zależność pomiędzy spójnością a zaangażowaniem.

- Im bardziej spójne są perspektywy liderów i perspektywa HR, tym wyższego poziomu zaangażowania pracowników można się spodziewać.
- Niższy stopień spójności zazwyczaj idzie w parze z niskim poziomem zaangażowania.



Części składowe wskaźnika Najlepszych Pracodawców



Uwaga: Wskaźnik Najlepszych Pracodawców jest obliczany indywidualnie dla każdej organizacji.





Wyniki dla organizacji

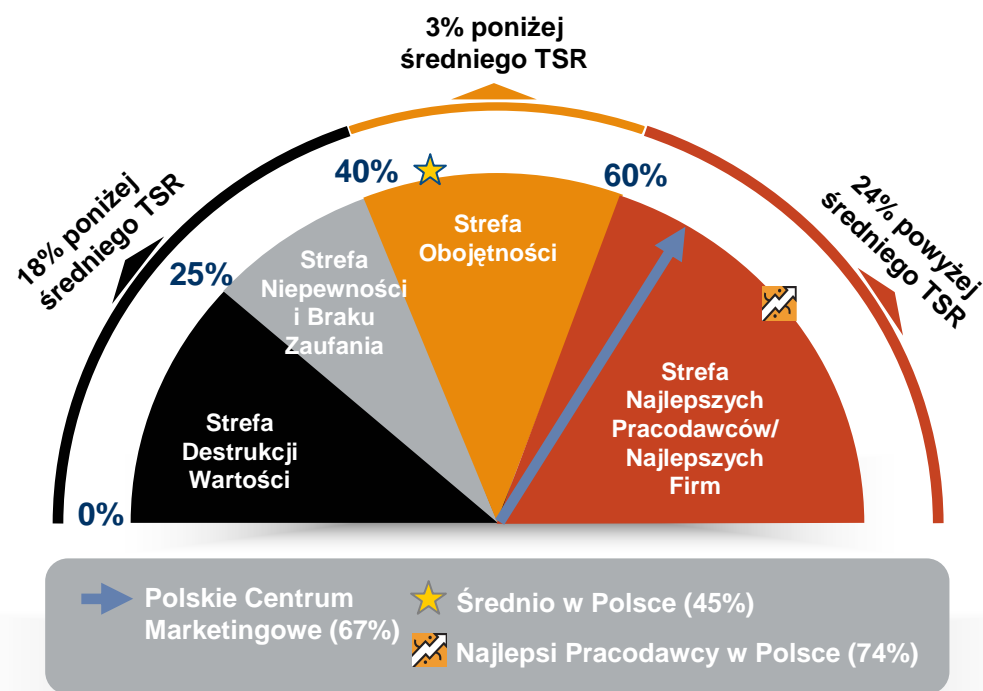
Na kolejnych stronach zostanie zaprezentowanych 5 głównych aspektów branych pod uwagę przy liczeniu wskaźników wykorzystywanych do stworzenia Rankingu Najlepszych Pracodawców. Nie wszystkie kwestie uwzględniane przy obliczaniu wskaźnika spójności są zaprezentowane. Pełen zestaw pytań i sposób obliczania wskaźników są poufne.



Wskaźnik Zaangażowania

Na podstawie międzynarodowych badań Hewitt, organizacje można **zaliczyć do jednej z czterech kategorii ze względu na stopień ich zaangażowania:**

- W firmach należących do **Strefy Destrukcji Wartości**, niski poziom zaangażowania w znaczący sposób utrudnia osiągnięcie dobrych wyników, z tego też względu warto zastanowić się nad kierunkiem praktyk HR.
- W **Strefie Niepewności i Braku Zaufania** potrzebne są znaczące zmiany, aby zmotywować pracowników i osiągnąć zamierzone wyniki biznesowe.
- Organizacje znajdujące się w **Strefie Obojętności** generują znaczące wyniki, które jednak nadal mogą być ulepszone poprzez usprawnienie praktyk HR.
- Dla firm ze **Strefy Najlepszych Pracodawców** zaangażowanie pracowników jest niezaprzeczalną podstawą sukcesu biznesowego i wyników. Wysiłek włożony musi być w utrzymanie zaangażowania na bieżącym poziomie.

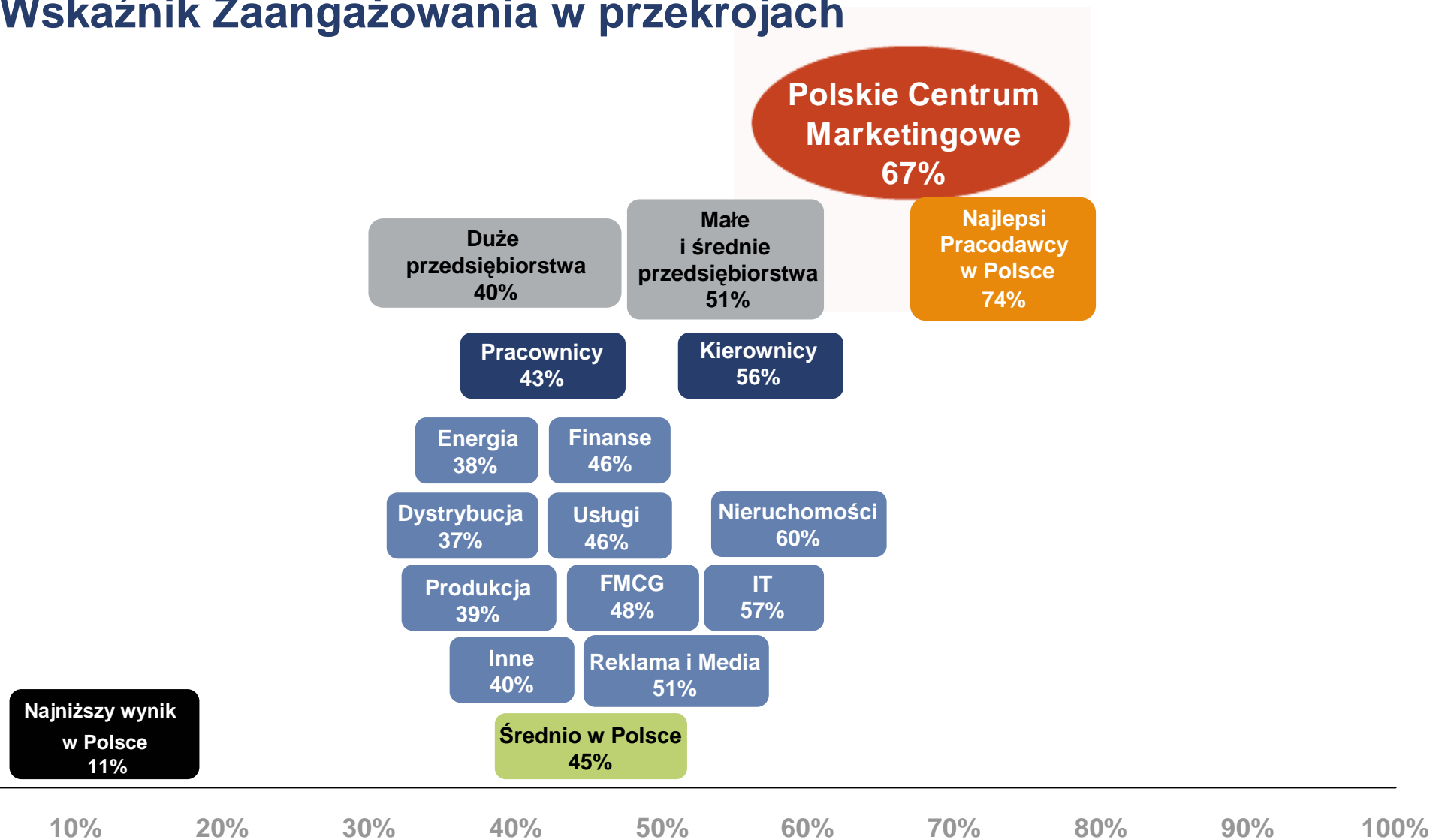


Źródło: Baza Danych Hewitt Associates z Badania Najlepsi Pracodawcy

Użyte skróty: **TSR: Całkowity zwrot wartości dla akcjonariuszy w procentach:** Suma całkowitych zysków z akcji (wzrost wartości akcji + wypłacone dywidendy) podzielonych przez cenę akcji z ubiegłego roku.



Wskaźnik Zaangażowania w przekrojach



Czynniki zaangażowania – Polskie Centrum Marketingowe

Ludzie

Zarząd	50%
Kierownictwo	74%
Współpracownicy	72%
Docenianie ludzi	45%

Praca

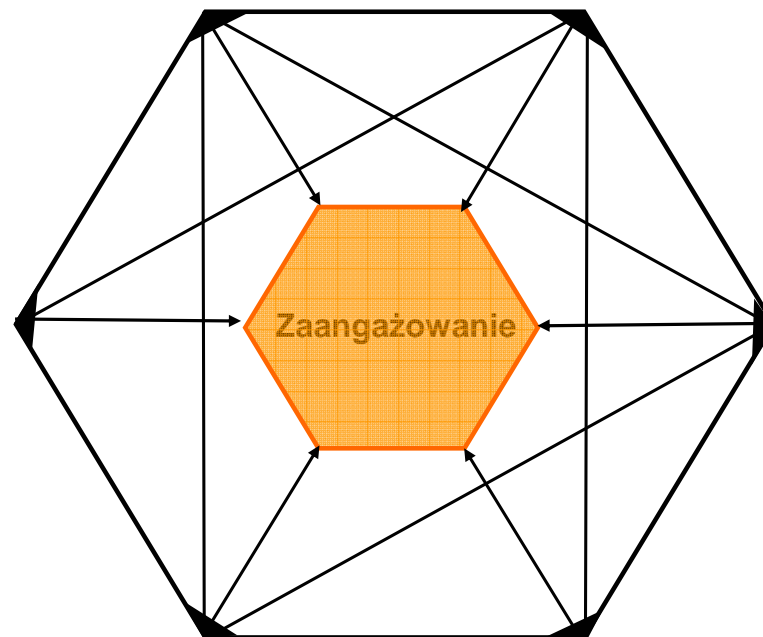
Zadania	72%
Samorealizacja	63%
Autonomia	48%
Zasoby	64%
Procesy	45%

Wynagradzanie

Płaca	50%
Świadczenia	26%
Uznanie	48%

Możliwości

Kariera	62%
Szkolenia i rozwój	67%



Praktyki

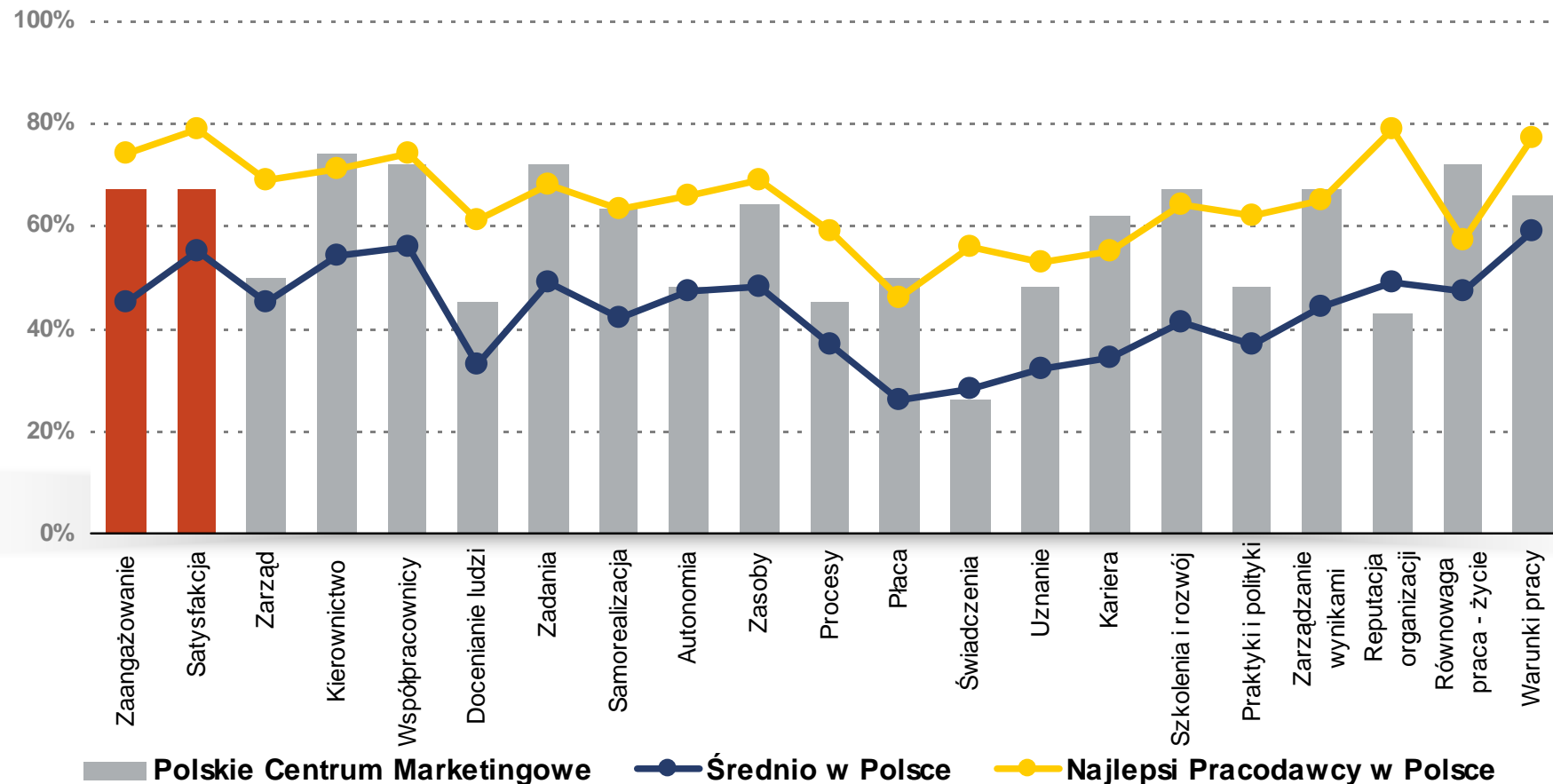
Praktyki i polityki	48%
Zarządzanie wynikami	67%
Reputacja organizacji	43%

Jakość życia

Równowaga praca - życie	72%
Warunki pracy	66%



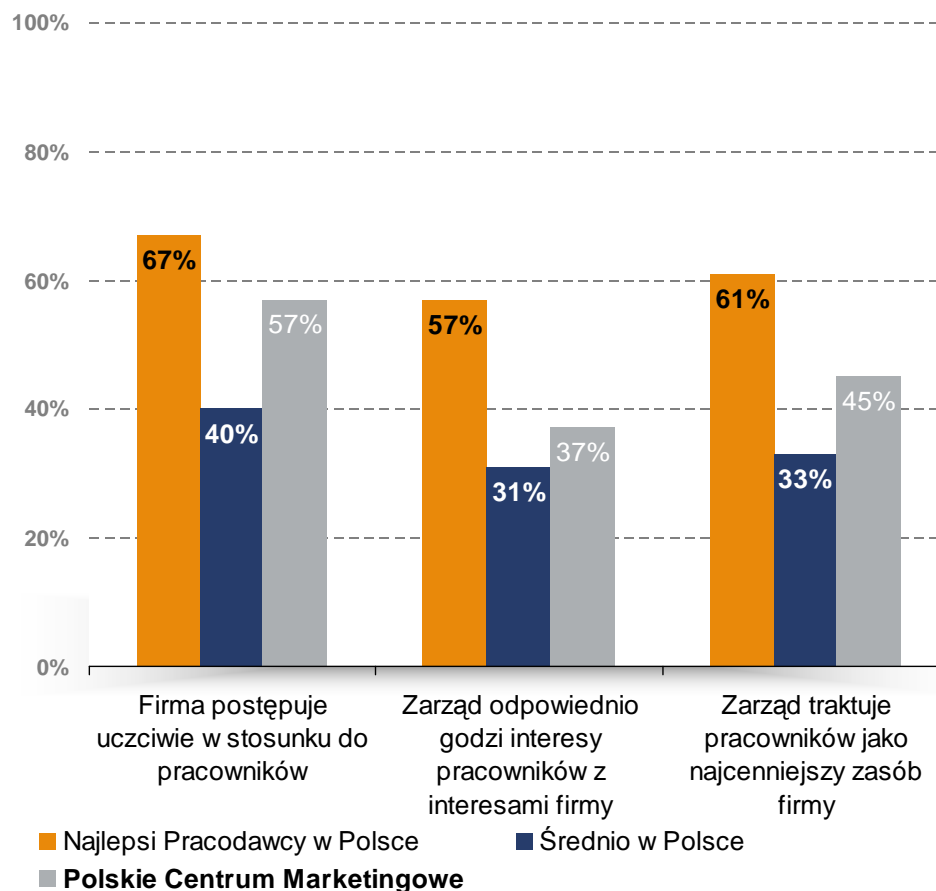
Czynniki zaangażowania – Polskie Centrum Marketingowe na tle danych porównawczych



Docenianie ludzi

Docenianie ludzi:

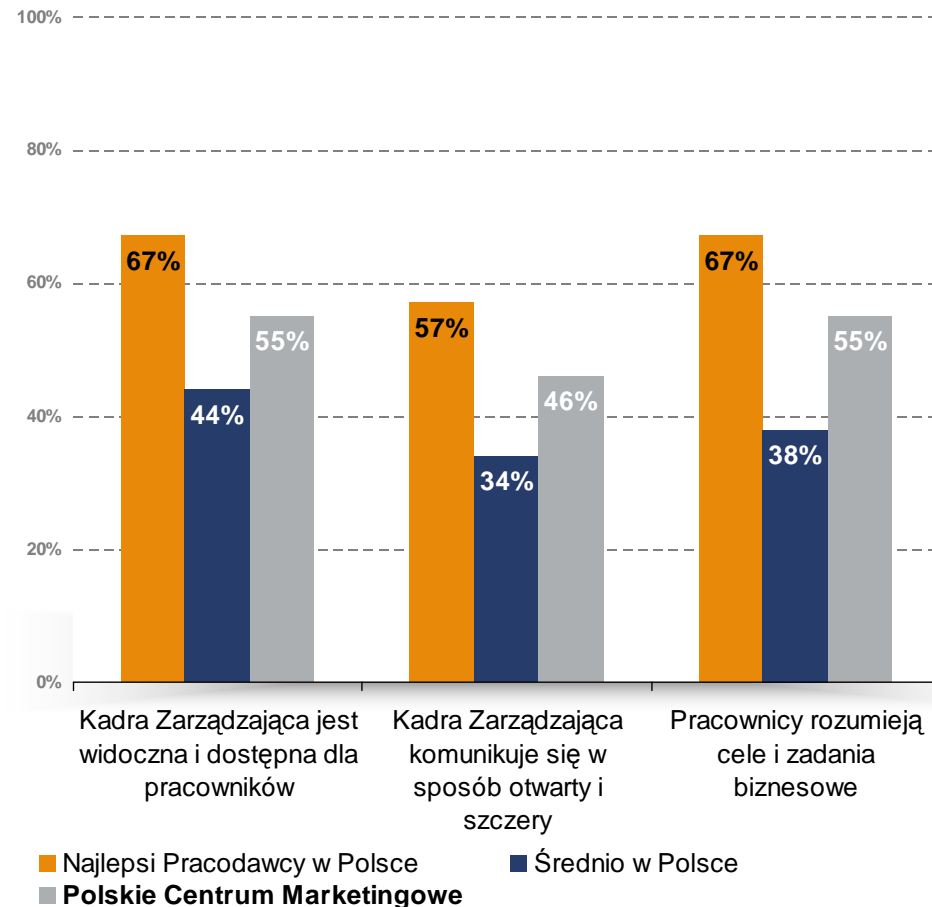
- Kadra Zarządzająca i organizacja poprzez swoje działania, politykę i komunikację pokazuje, jak ważnym dla danej organizacji zasobem są ludzie.
- Dla pracowników wartością jest bycie docenianym oraz posiadanie wpływu, co przejawia się w tym, iż zdanie każdego członka organizacji traktowane jest jako ważne.
- Wykres prezentuje procentowy udział pozytywnych odpowiedzi pracowników („zdecydowanie zgadzam się” oraz „zgadzam się”) na wybrane pytania z obszaru docenianie ludzi.



Przywództwo, Strategia i Komunikacja

Przywództwo, Strategia i Komunikacja

- ▶ Ten miernik wskazuje, jak postrzegana jest Kadra Zarządzająca przez pracowników, jak wygląda wzajemna komunikacja i czy pracownicy są świadomi zadań i celów, jakie stawia przed nimi organizacja.
- ▶ Wykres prezentuje procentowy udział pozytywnych odpowiedzi pracowników („zdecydowanie zgadzam się” oraz „zgadzam się”) na wybrane pytania dotyczące przywództwa, strategii i komunikacji w firmie.

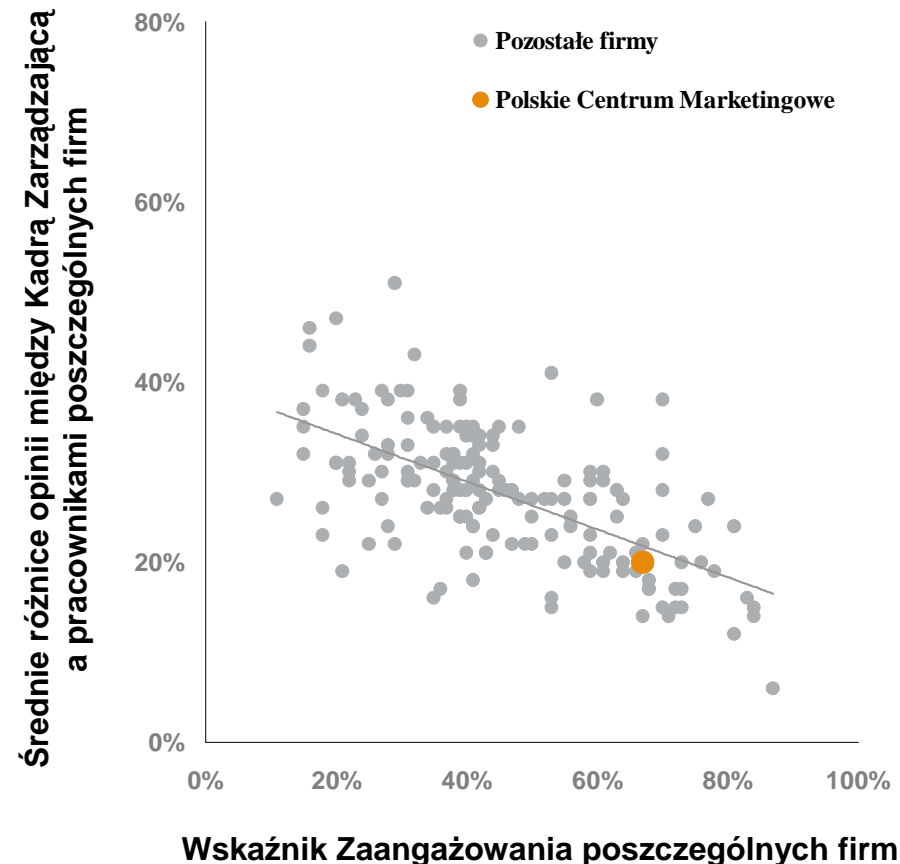


Stopień spójności opinii Kadry Zarządzającej i pracowników

Średnie różnice opinii między Kadry Zarządzającą a pracownikami w Polsce: 28%

Średnie różnice opinii między Kadry Zarządzającą a pracownikami Polskie Centrum Marketingowe: 20%

- Różnice opinii między Kadry Zarządzającą a pracownikami pokazują, czy obie grupy postrzegają organizację i jej elementy w ten sam sposób.
- Punkty na wykresie wskazują na wyniki poszczególnych uczestników Badania Najlepsi Pracodawcy. Wyniki przedstawiają wskaźnik zaangażowania oraz stopień spójności opinii pracowników i liderów poszczególnych firm.



Wizja zarządzania zasobami ludzkimi

Perspektywa Kadry Zarządzającej

Wykres przedstawia obszary funkcji HR, które zostały wskazane przez członków Kadry Zarządzającej jako strategicznie istotne. Zaznaczono je szarymi kształtami. I tak, szary kwadrat oznacza, iż wszyscy członkowie Kadry Zarządzającej zaznaczyli tę odpowiedź. Szary prostokąt, że jedynie część respondentów zdecydowała się wybrać tę odpowiedź. Czym węższy prostokąt, tym mniej głosów.



Perspektywa Działu HR

Szare kwadraty obok poszczególnych obszarów wskazują obszary wybrane przez Dział Personalny jako dziedziny funkcji HR, które będą odgrywać strategiczną rolę. Warto zwrócić uwagę, czy obszary wskazane przez Dział HR pokrywają się z wyborami Kadry Zarządzającej.





Najlepsi Pracodawcy 2008



Najlepsi Pracodawcy 2008 – Ranking

- | | |
|----|---|
| 1. | Cisco Systems Poland Sp. z o.o. |
| 2. | American Express Poland S.A. |
| 3. | Microsoft Sp. z o.o. |
| 4. | SGI Baltis Sp. z o.o. |
| 5. | M.G. Centrum Sp. z o.o. |
| | EMC Computer Systems Poland Sp. z o.o. |
| 6. | P.P.H.U POLIPACK Spółka Jawna
Irena Więckowska i Katarzyna Kolmetz |
| 7. | Blue Media Sp. z o.o. |
| | ADT Poland Sp. z o.o. |
| | GANT DEVELOPMENT S.A. |
| 8. | Grupa Pracuj Sp. z o.o. |
| | Starcom Sp. z o.o. |



**Najlepsi
Pracodawcy
2008**

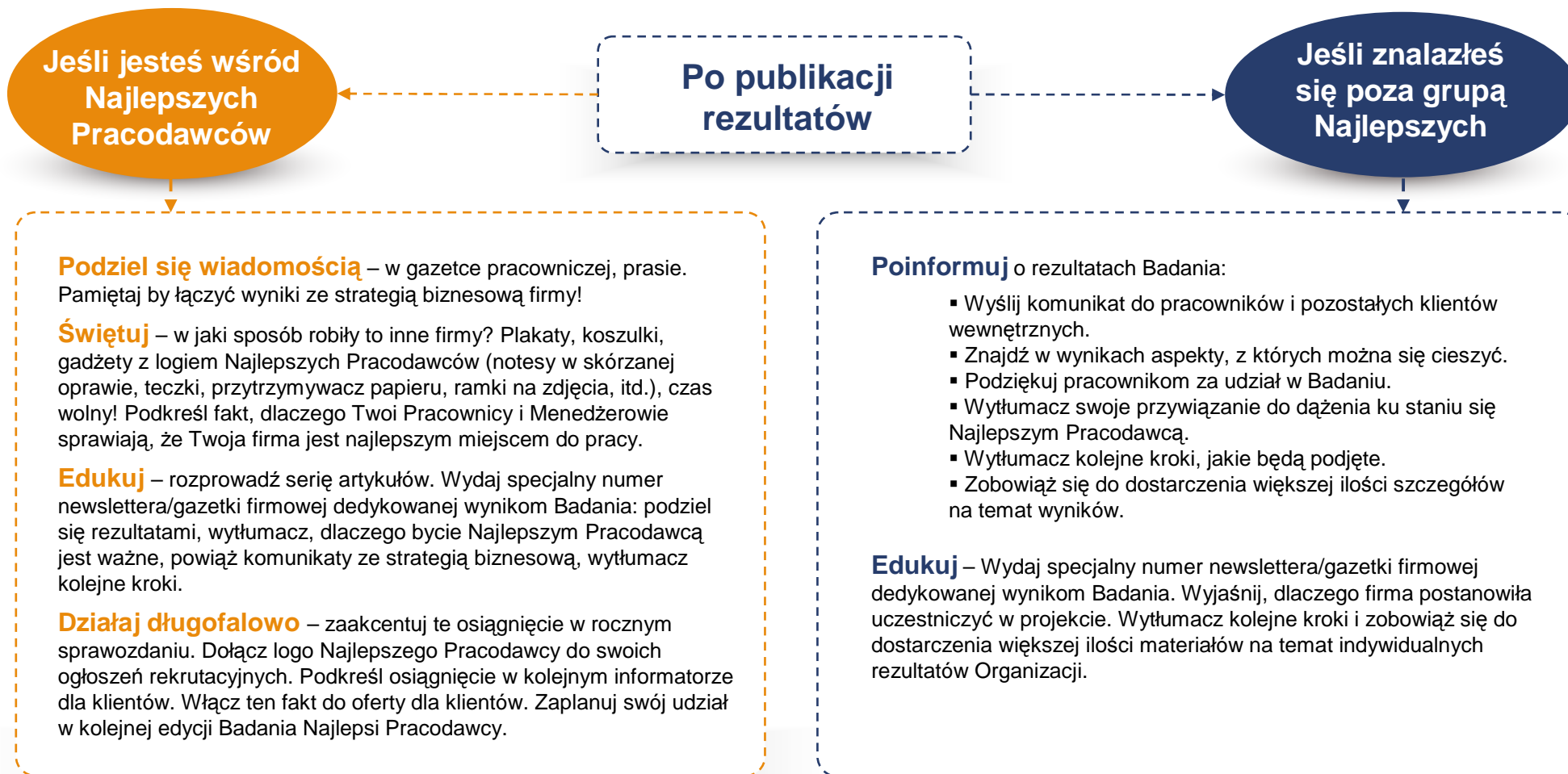




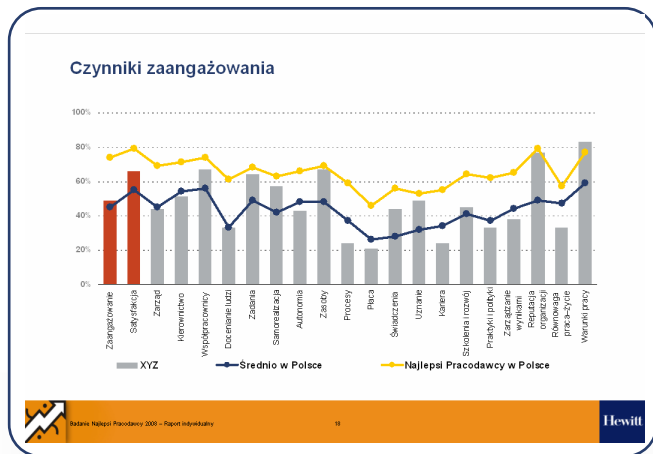
Następne kroki



Pierwszy krok: Komunikacja wyników Badania

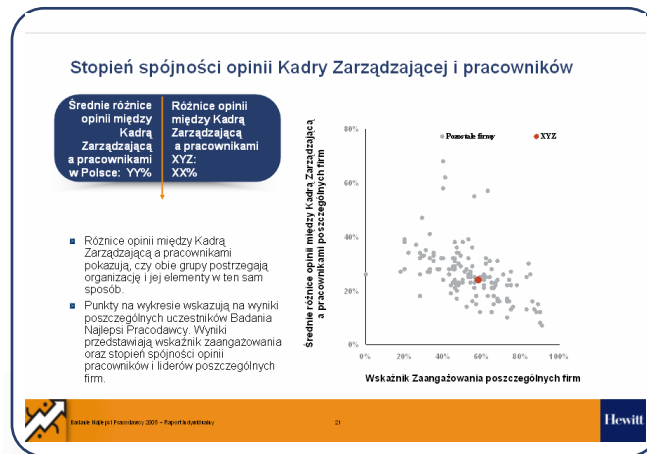


Drugi krok (opcjonalnie): Pogłębione raporty (dodatkowo płatne)



Slajd 18

Pełne informacje i analizy dotyczące zaangażowania i satysfakcji Państwa pracowników znajdują się w pogłębionych raportach indywidualnych pokazujących perspektywę pracowników: **Środowisko pracy w opiniach pracowników wraz z analizą wpływu oraz Środowisko pracy w opiniach pracowników***.



Slajd 21

Pełną analizę różnic w opinii oraz wskaźniki zaangażowania i satysfakcji dla kadry menedżerskiej zawiera pogłębiony raport indywidualny dla Kadry Zarządzającej: **Wyniki badania opinii i zaangażowania Kadry Zarządzającej**.



Slajd 22

Pełną analizę praktyk zarządzania kapitałem ludzkim oraz działań, jakie w tym obszarze podejmują Najlepsi Pracodawcy oraz typowe polskie firmy zawiera raport: **Analiza praktyk i programów HR ***.

* W ramach raportów dostępna jest szeroka gama danych porównawczych (m.in. średnia dla Polski, Najlepsi Pracodawcy w Polsce, średnia dla CEE, benchmarki branżowe).



Dalsze wydarzenia związane z Badaniem Najlepsi Pracodawcy

po 23 kwietnia	publikacja wyników Badania przez naszych partnerów medialnych
wiosna – lato 2008	kampania informacyjna o wynikach BNP
5 czerwca	ogłoszenie rankingu Badania Najlepsi Pracodawcy w Regionie Europy Środkowo-Wschodniej – publikacja w Wall Street Journal Europe
5 czerwca	przesłanie informacji prasowej opisującej wyniki Badania w Regionie Europy Środkowo-Wschodniej
jesień 2008	rozpoczęcie rekrutacji do 4 edycji Badania Najlepsi Pracodawcy



Partnerzy Badania

Współpraca:  **PRACA** GazetaPraca.pl

Partnerzy:  Harvard Business Review  Serwis HR

   PSZK www.pszk.org.pl

  GoldenLine

Sponsor Badania w Europie Środkowo-Wschodniej:  THE WALL STREET JOURNAL EUROPE



Hewitt Associates Sp. z o.o.

Hewitt Associates w Polsce

Koncentracja na kapitale ludzkim w 100%

13 lat
doświadczeń

Usługi doradcze
i outsourcing

2 oddziały:
Warszawa
i Kraków

Silna obecność
w Regionach

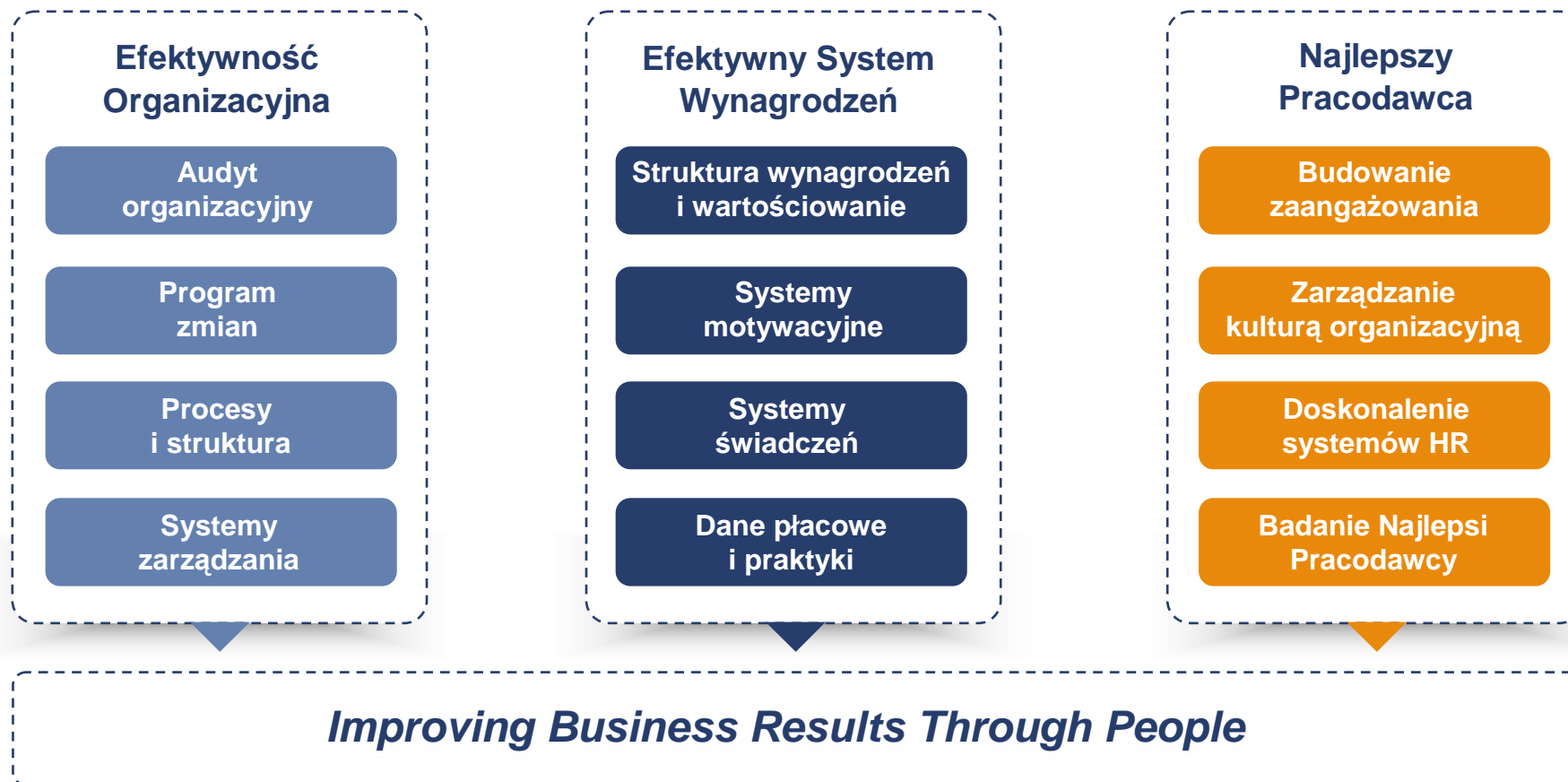
Ponad 400
uczestników
Badania
Wynagrodzeń

192 uczestników
Badania Najlepsi
Pracodawcy

Ponad
150 pracowników



Oferta doradcza Hewitt w Polsce



Kontakt

Hewitt

Magdalena Warzybok

Menedżer Projektu BNP

+ 48 603 660 365

magdalena.warzybok@hewitt.com

Hewitt

Katarzyna Milewska

Konsultant

+ 48 22 696 52 33

katarzyna.milewska@hewitt.com

www.najlepsipracodawcy.pl

