



ANTAL INTERNATIONAL

Executive Recruitment

'A Global Recruitment Solution Applied Locally'

EDYCJA 4. – LISTOPAD 2013



4TH EDITION – NOVEMBER 2013

NAJBARDZIEJ POŻĄDANI PRACODAWCY 2013 W OPINII SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW



THE MOST DESIRED EMPLOYERS 2013 IN THE OPINION OF PROFESSIONALS AND MANAGERS

PARTONAT HONOROWY
HONORARY PATRONAGE



PARTNERZY
PARTNERS



WSTĘP

INTRODUCTION

Szanowni Państwo,

badanie Antal International „Najbardziej pożądani pracodawcy w opinii specjalistów i menedżerów” umożliwiło wyróżnienie firm, które najskuteczniej budują pozytywny employer branding oraz wskazanie najcenniejszych praktyk.

Informacje o preferencjach specjalistów i menedżerów stanowią ważne uzupełnienie badań opinii studentów czy wewnętrznych ocen pracowników. Unikalną cechą badania Antal International jest możliwość samodzielnego wskazania przez respondentów każdej firmy, jako najbardziej pożądanej pracodawcy – w kwestionariuszu nie ma gotowej, zawężonej listy możliwości. Dzięki temu w rankingu wyróżniony może zostać każdy pracodawca.

Mamy nadzieję, że wiedza płynąca z wniosków z badania posłuży organizacjom do lepszego dostosowania swojej oferty do potrzeb pracowników średniego i wyższego szczebla. W imieniu Antal International życzę ciekawej lektury.

ARTUR SKIBA

PREZES ZARZĄDU, ANTAL INTERNATIONAL

O ANTAL INTERNATIONAL

Antal International jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Marka obecna jest w 35 krajach, w Polsce działa od 1996 roku. Dzięki tradycji wąskiej specjalizacji, konsultanci są ekspertami w poszczególnych sektorach i dyscyplinach. Antal International świadczy usługę rekrutacji stałej, jak i zatrudnienia kontraktowego oraz oferuje szeroki wachlarz rozwiązań z zakresu oceny i rozwoju pracowników. Biura w Warszawie, Wrocławiu i Krakowie prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw z wszystkich sektorów gospodarki. Więcej informacji na www.antal.pl

Dear Readers,

The Antal International study „The Most Desired Employers in the Opinion of Professionals and Managers” made it possible to single out companies that build positive employer branding and determine the most valued practices.

Information concerning the preferences of professionals and managers is an important addition to the currently available college student opinion polls and internal employee evaluations. The Antal International study is unique in that it allows respondents to list companies that they consider as desirable employers – the questionnaire does not contain a list of companies that they would be forced to choose from. Therefore, any employer could be included in the ranking.

I hope that the conclusions which were drawn from the study results will allow organizations to adapt their offer to the needs of mid-level and senior employees. On behalf of Antal International, I wish you a fruitful reading.

ARTUR SKIBA

PRESIDENT OF THE BOARD, ANTAL INTERNATIONAL

ABOUT ANTAL INTERNATIONAL

Antal International is a leader in executive recruitment and HR consulting services. The brand is present in 35 countries and has been operating in Poland since 1996. Owing to a strong tradition of narrow specialization, its consultants are experts in specific sectors and disciplines. Antal International provides its clients with high-quality recruitment services for permanent and interim positions, as well as offers a complete portfolio of personnel assessment and development solutions. Antal International offices in Warsaw, Wrocław and Kraków conduct projects across Poland and abroad for biggest global corporations and local businesses operating in all sectors of the economy. To find out more, visit www.antal.pl

SPIS TREŚCI

CONTENTS

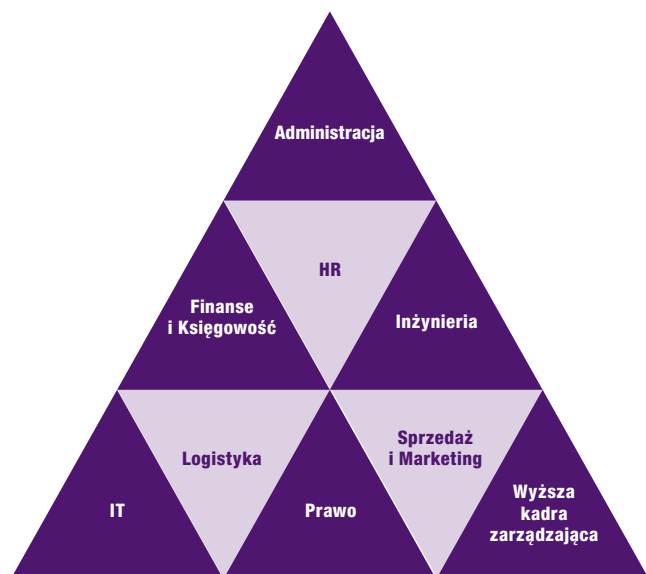
▶ 1.	METODOLOGIA / <i>METHODOLOGY</i>	3
▶ 2.	ŹRÓDŁA WIEDZY O NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH PRACODAWCACH / <i>SOURCES OF KNOWLEDGE CONCERNING THE MOST DESIRED EMPLOYERS</i>	4
▶ 3.	SILNE STRONY NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH PRACODAWCÓW / <i>THE STRENGTHS OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS</i>	7
▶ 4.	RANKING – NAJBARDZIEJ POŻĄDANI PRACODAWCY / <i>RANKING OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS</i>	9
	BANKOWOŚĆ, UBEZPIECZENIA, INSTYTUCJE FINANSOWE / <i>BANKING, INSURANCE, FINANCIAL INSTITUTIONS</i>	9
	CENTRA USŁUG WSPÓLNYCH I OUTSOURCINGU / <i>SHARED SERVICE CENTRES & BUSINESS PROCESS OUTSOURCING</i>	10
	CONSULTING, KANCELARIE PRAWNE/ <i>CONSULTING, LAW</i>	11
	FMCG, HoReCa	12
	FARMACJA, APARATURA, SPRZĘT MEDYCZNY, OPIEKA ZDROWOTNA / <i>HEALTHCARE & PHARMACEUTICALS</i>	12
	HANDEL DETALICZNY I E-COMMERCE / <i>RETAIL & E-COMMERCE</i>	12
	IT I TELEKOMUNIKACJA / <i>IT & TELECOM</i>	13
	MOTORYZACJA I LOTNICTWO / <i>AUTOMOTIVE, AERONAUTICS</i>	14
	BRANŻA BUDOWLANA, NIERUCHOMOŚCI / <i>CONSTRUCTION, REAL ESTATE, PROPERTY</i>	14
	PRODUKCJA PRZEMYSŁOWA / <i>MANUFACTURING</i>	14
	TRANSPORT, SPEDYCJA I LOGISTYKA / <i>TRANSPORT, SHIPPING & LOGISTICS</i>	14
	ENERGETYKA, GAZ, PALIWA, CHEMIA / <i>ENERGY, GAS, OIL, CHEMICAL</i>	14
▶ 5.	BADANIA ANTAL INTERNATIONAL / <i>ANTAL INTERNATIONAL SURVEYS</i>	16

1 METODOLOGIA

METHODOLOGY

Badanie Antal International Najbardziej pożądanego pracodawcy przeprowadzone było metodą CAWI oraz CATI w terminie 1-30.09.2013. W badaniu udział wzięło 3085 specjalistów i menedżerów z Polski. Badanie było anonimowe.

3085 specjalistów i menedżerów z całego kraju
reprezentujących **9 dyscyplin:**

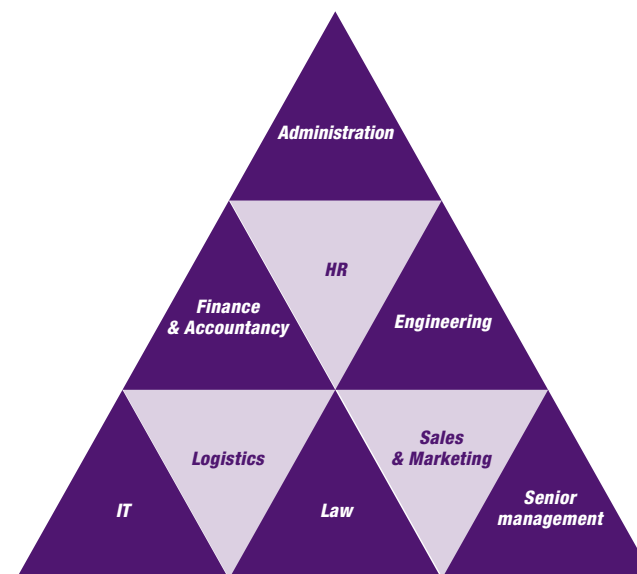


... wskazało

najbardziej pożądanego pracodawcę 2013

The Antal International study "The Most Desired Employers 2013 in the Opinion of Professionals and Managers" was conducted between 1 and 30 September 2013 with the use of CAWI and CATI methods. The anonymous survey included 3085 respondents from Poland.

3085 professionals and managers
from across Poland, representing **9 disciplines:**



...have indicated

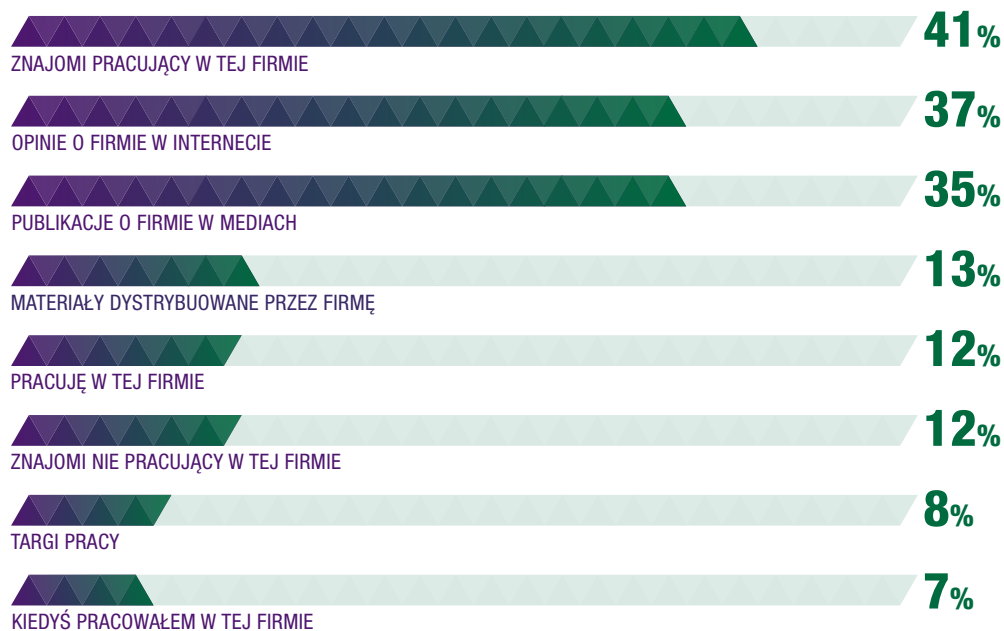
the most desired employer of 2013

2 ŹRÓDŁA WIEDZY O NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH PRACODAWCACH

SOURCES OF KNOWLEDGE CONCERNING THE MOST DESIRED EMPLOYERS

Największy odsetek respondentów (41%) wskazał, jako źródło wiedzy o najbardziej pożądanym pracodawcy znajomych pracujących w danej firmie. Oznacza to wzrost znaczenia tego czynnika w stosunku do poprzednich edycji badania. Duża część badanych swój wybór poparła opiniami z internetu (37%). Dla co trzeciego respondenta źródłem wiedzy były publikacje o firmie w mediach. Co dziesiąty respondent za najbardziej pożądanego pracodawcę uznaje swoją obecną firmę.

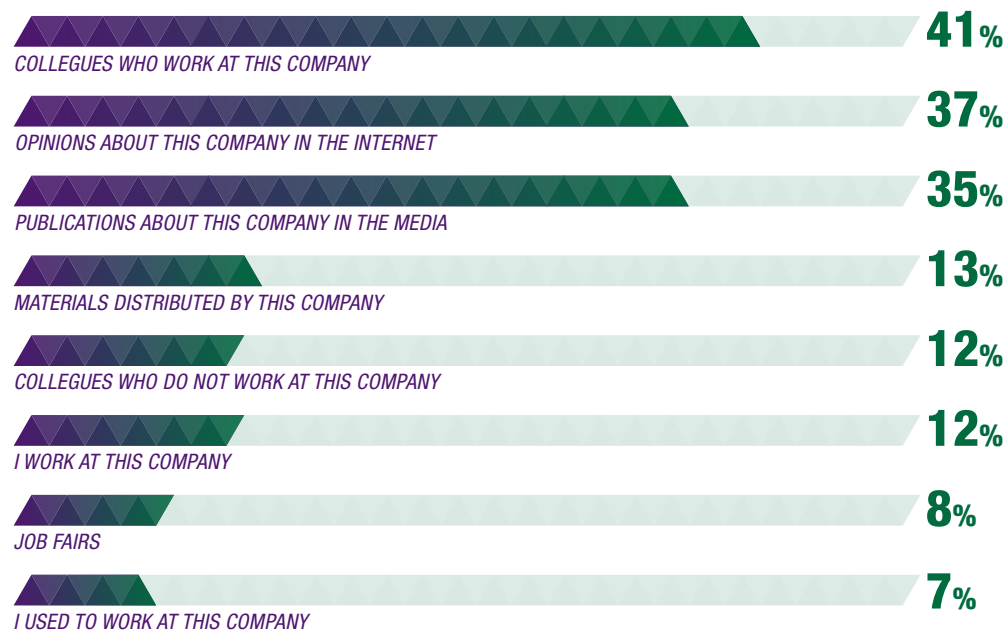
ŹRÓDŁA WIEDZY O FIRMIE, JAKO PRACODAWCY



ŹRÓDŁO: NAJBARDZIEJ POŻĄDANI PRACODAWCY 2013 W OPINII SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW - ANTAL INTERNATIONAL

The biggest number of respondents (41%) stated that their choice of the most desired employer is determined by information acquired from individuals working for a given company. This marks an increase of this factor in comparison to the previous editions of the study. A large percentage of respondents based their opinion on information gathered through the Internet (37%). Information concerning the company, published through various media outlets, was one of the main sources of knowledge for one-third of the respondents. The current employer was considered the most desired by one in ten respondents.

SOURCES OF KNOWLEDGE CONCERNING THE MOST DESIRED EMPLOYERS



SOURCE: THE MOST DESIRED EMPLOYERS 2013 IN THE OPINION OF PROFESSIONALS AND MANAGERS - ANTAL INTERNATIONAL SURVEY



ARTUR SKIBA,
PRESIDENT OF THE BOARD,
ANTAL INTERNATIONAL



Specjaliści i menedżerowie są grupą wyjątkową na rynku pracy. Bardzo świadomi, mają wiele doświadczeń zawodowych i co za tym idzie, szeroką wiedzę o firmach i pracodawcach. Najczęściej polegają na opiniach znajomych pracujących w ocenianej przez nich w firmie. Dlatego tak ważne jest, aby pamiętać, że ambasadorami organizacji są przede wszystkim sami pracownicy – niezależnie od zajmowanej pozycji. Odpowiednie zadbanie o ich satysfakcję z pracy, motywację i komunikację dotyczącą strategii sprawia, że będą budować dobrą opinię marki pracodawcy na rynku. Czyli kluczem jest polityka personalna spoczywająca na barkach dyrektorów ds. zarządzania zasobami ludzkimi.



Professionals and managers are a special group on the labour market. They are highly familiar with the specific characteristics of their sector, possess rich professional experience and, therefore, wide knowledge concerning the companies and employers operating within it. Their judgement is most often based on opinions expressed by their acquaintances who are employed in the company that is being evaluated. Therefore, it should be noted that employees are the most prominent ambassadors of an organization - regardless of their position. Maintaining high levels of work satisfaction and motivation, as well as adequately communicating the company's strategy, will ensure the employees' commitment to building a positive employer brand on the market. Therefore, a sound HR policy conducted by HR management directors is the key.





Dwa najczęściej wymieniane wśród kandydatów źródła wiedzy o pożądanym pracodawcy – znajomi pracujący w danej firmie oraz opinie o firmie w Internecie, niosą za sobą również dwa istotne wnioski dla osób odpowiedzialnych w firmach za działania z zakresu HR i Employer Branding.

Pierwszy z nich dotyczy programów referencyjnych – nadal będą odgrywały duże znaczenie w procesie efektywnej rekrutacji. Kluczowe do ich realizacji jest zbudowanie od samego początku odpowiedniego zaangażowania wśród zatrudnionych pracowników. Blogi, fora dyskusyjne oraz media społecznościowe stanowią dziś jedno z najważniejszych narzędzi weryfikacji informacji, które kandydaci widzą w ogłoszeniu o pracę bądź też w zakładce kariera. Coraz częściej punktowo docierają do aktualnych bądź też byłych pracowników firmy wykorzystując np. GoldenLine.

Drugi wniosek dotyczy opinii krążących o firmach w Internecie. Monitoring for dyskusyjnych oraz mediów społecznościowych staje się nieodzownym elementem wpływającym na strategię komunikacyjną firm i proces wdrażania zmian w polityce personalnej. Coraz częściej działy HR oraz PR muszą wychodzić poza strefę komfortu, odnosząc się do poszczególnych opinii na oficjalnych profilach firm. Taką sytuację można zaobserwować między innymi w serwisie GoldenLine.



Two sources of knowledge about desired employers most frequently listed by candidates, that is friends working in the given company and opinions about the company in the Internet, lead to two important conclusions for persons responsible for HR and Employer Branding.

The first one relates to reference programmes – they will continue to play a major role in the effective recruitment process. For their execution, it is key to build, from the very beginning, proper engagement among employees. Blogs, discussion forums and social media today comprise one of the most important tools for verification of information seen by candidates in a job advertisements or in the career tab. More and more often candidates reach current or former company employees, using e.g. GoldenLine.

The second conclusion concerns opinions about companies placed in the Internet. Monitoring of discussion forums and social media becomes an essential process affecting the communication strategy of companies the process of implementation of changes in the personnel policy. More and more often, HR and PR departments must leave the comfort zone referring to certain opinions on official profiles of companies. Such situation can be observed for example on GoldenLine.



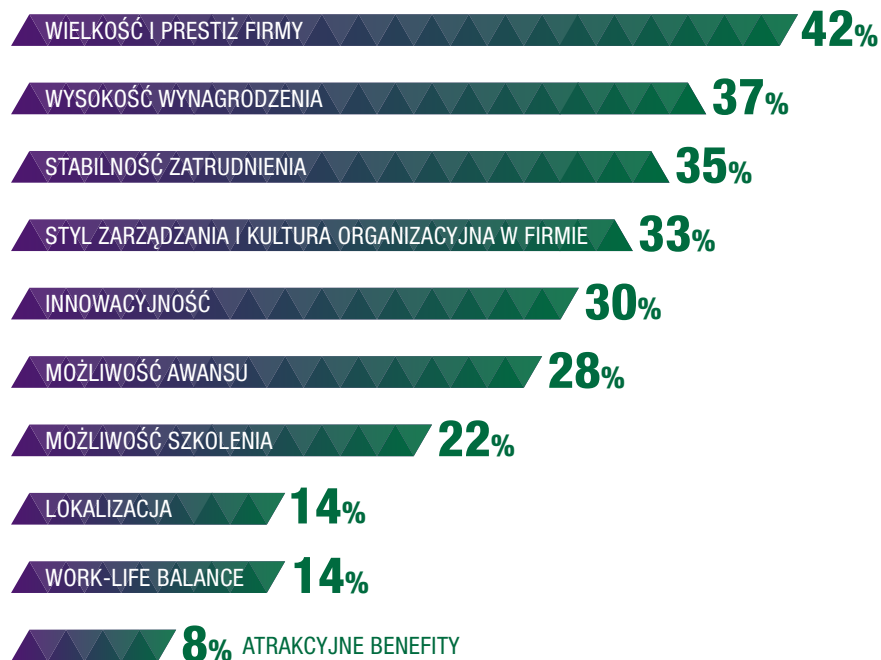
**JACEK
KRAJEWSKI,**
MARKET DEVELOPMENT MANAGER,
GOLDENLINE.PL

3 SILNE STRONY NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH PRACODAWCÓW

THE STRENGTHS OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS

Respondenci wskazali po trzy najsilniejsze strony firm wskazanych jako najbardziej pożądani pracodawcy. Otrzymane zestawienie pokazuje w czym przodują zwycięskie firmy. Najczęściej ich pozycję buduje wielkość i prestiż firmy (42%), oferowane wynagrodzenia (37%), a także gwarancja stabilności zatrudnienia (35%). Co trzeci respondent jako silną stronę pracodawcy wskazywał styl zarządzania i kulturę organizacyjną firmy oraz innowacyjność.

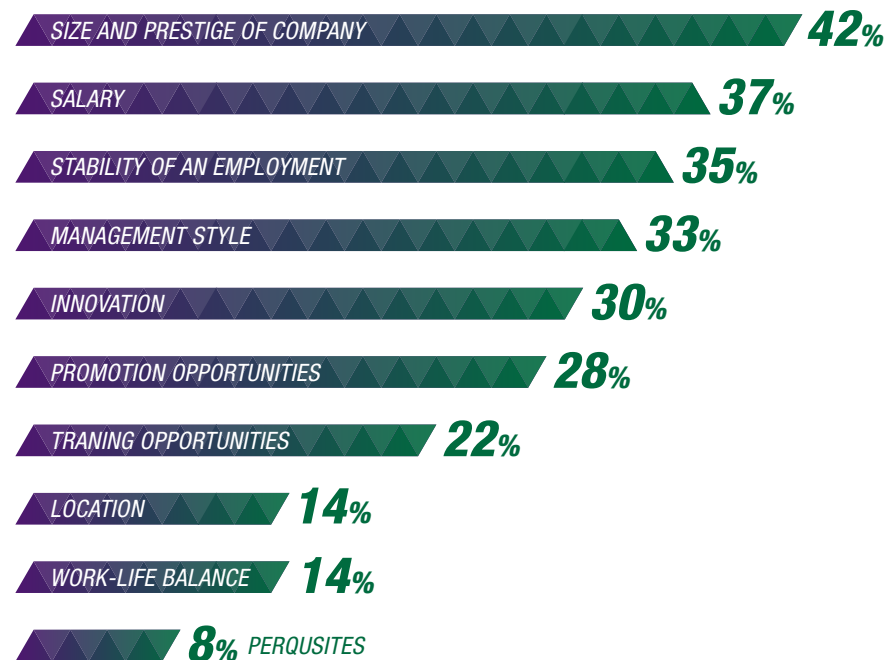
NAJSILNIEJSZE STRONY NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH PRACODAWCÓW



ŹRÓDŁO: NAJBARDZIEJ POŻĄDANI PRACODAWCY 2013 W OPINII SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW. ANTAL INTERNATIONAL

Respondents were asked to choose a total of three biggest strengths of companies that they consider as the most desired employers. The results demonstrate the biggest strengths of the leading companies. Their superior position is most often based on the company's prestige (42%), the offered salaries (37%), as well as the stability of employment (35%). One in three respondents considered management style and organizational culture, as well as innovation, as strengths.

THE STRENGTHS OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS



SOURCE: THE MOST DESIRED EMPLOYERS 2013 IN THE OPINION OF PROFESSIONALS AND MANAGERS - ANTAL INTERNATIONAL SURVEY



Każda firma, która chce być docenianym pracodawcą, powinna mieć przejrzyste i ustrukturyzowane zasady działania. Należy zadbać o wizerunek wewnętrzny wśród pracowników, który w połączeniu ze sprawną polityką komunikacyjną szybko przełoży się na pozytywny wizerunek zewnętrzny i prestiż organizacji. Specjaliści i menedżerowie, najlepsi kandydaci doceniają efektywne systemy premiowe i motywacyjne. Ważna dla nich jest wiedza o możliwościach awansu – nie tylko pionowego, ale i poziomego, nie tylko tej możliwości czekającej ich w najbliższej przyszłości, ale wiedza o pełnej ścieżce kariery w firmie. Niezwykle ważny jest styl zarządzania i kultura organizacyjna – ona w silny sposób przekłada się na poczucie identyfikacji z firmą i lojalności wobec niej. Sprawna polityka personalna wymaga wiele zaangażowania pracowników działu HR, ale także nowoczesnych oraz efektywnych narzędzi. Potrzebne są badania satysfakcji, ciągłe usprawnianie i dostosowanie systemów motywacyjnych, premiowych, analizowanie struktury i możliwości ruchów w jej obszarze, testów psychometrycznych, assessment centre i development centre pomagających ocenić motywację i zaangażowanie pracowników. Warto wybierać je mądrze i na bieżąco „szyc je na miarę” na potrzeby organizacji i specjalistów oraz menedżerów w niej pracujących.



Transparent and structured principles of operation are essential for companies that wish to be considered a valued employer. Considerable care should be given to promoting a positive internal image of the company among the employees which, combined with an efficient communication policy, will quickly bring about an increase in the organization's external image and prestige. Professionals and managers, the top candidates, hold in high regard bonuses and motivational schemes. Promotional prospects, both vertical and horizontal, are also considered important. This does not only include promotions that may take place in the near future, but also full knowledge about the career paths available within the company. Management style and organizational culture are also important factors, both of which profoundly influence the degree in which employees identify themselves with the company, as well as their loyalty towards the organization. An efficient HR policy demands commitment from the company's HR department, but also requires the use of modern and effective tools. Therefore, the following actions may prove to be essential: conducting research of employee satisfaction; ongoing improvement and adaptation of motivation, benefit and remuneration schemes; analysis of the structure and the possible changes that can be implemented in this area; conducting psychometric tests; establishing assessment centres and development centres which help in evaluating motivation and commitment levels among the employees. The specific actions should be chosen wisely and tailor-made to the needs of the organization, as well as the professionals and managers that it employs.



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

4 RANKING – NAJBARDZIEJ POŻĄDANI PRACODAWCY

RANKING OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS

BANKOWOŚĆ, UBEZPIECZENIA, INSTYTUCJE FINANSOWE
BANKING, INSURANCE, FINANCIAL INSTITUTIONS



SEBASTIAN SALA, TEAM MANAGER ANTAL BANKING & INSURANCE



W ostatnim czasie kandydaci z sektora bankowego przy wyborze pracodawcy zwracają szczególną uwagę na jego sytuację ekonomiczną. Wynika to przede wszystkim z sytuacji rynkowej w ostatnich latach – pracownicy mają w pamięci spowolnienie gospodarcze i restrukturyzacje, które rozpoczęły się na szeroką skalę w 2008 roku. Zależy im na pracy w organizacji o ugruntowanej pozycji na rynku, której nie grozi konieczność zwolnień grupowych. Chcą pracować w instytucjach rozwijających się, inwestujących w ludzi oraz innowacyjnych. Potencjalni pracownicy zwracają szczególną uwagę na markę oraz opinie znajomych o pracodawcy. Kolejnym z bardziej istotnych czynników mających wpływ na wybór danego pracodawcy jest oczywiście wynagrodzenie oraz dodatkowe świadczenia. Standardem są karty sportowe i opieka medyczna. Dodatkowymi bonusami przyciągającymi kandydatów jest służbowe auto wraz z kartą paliwową.

Recently, candidates in the banking sector have been paying special attention to the potential employer's financial situation. This is mainly a result of the uncertainty that permeated the market for the last few years – memories of the 2008 economic slowdown and restructurings are still strong among employees. They wish to work for organizations that have a strong position on the market and, therefore, are at no risk of mass layoffs. Their desired employer should be an institution which undergoes constant development, invests in its employees and implements innovation. The company's brand and opinions expressed by acquaintances are additional factors that are taken into account by job candidates. Salaries and additional benefits also have a large impact on the candidates' choice of employer, which should not come as a surprise. Health insurance and free access to sports facilities are now considered a standard. Providing a company car with a fuel card should also draw in additional candidates.

4 RANKING – NAJBARDZIEJ POŻĄDANI PRACODAWCY

RANKING OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS

CENTRA USŁUG WSPÓLNYCH I OUTSOURCINGU

SHARED SERVICE CENTRES & BUSINESS PROCESS OUTSOURCING (SSC/BPO)

1	McKinsey EMEA Shared Services	7,0%
2	Shell Business Service Centre Krakow	6,7%
3	Capgemini Polska	6,5%
4	HSBC Service Delivery	6,2%
5	Cisco Systems Poland	5,4%

DARIA STEFAŃSKA, TEAM MANAGER ANTAL SSC/BPO



Kandydaci poszukujący nowego pracodawcy w sektorze SSC/BPO kierują się przede wszystkim możliwością rozwoju w środowisku międzynarodowym dużych korporacji. Zależy im na możliwości wykorzystania znajomości języków obcych w praktyce. Stabilność sektora, atrakcyjne wynagrodzenie i szeroki pakiet socjalny to podstawowe czynniki decydujące o atrakcyjności sektora SSC/BPO dla kandydatów rozpoczynających swoją karierę, jak również dla bardziej doświadczonych specjalistów i menedżerów. Kandydaci są przywykzani do szerokiego pakietu socjalnego i poszukują firm, które się wyróżniają na tym polu – cenione są dofinansowane szkolenia, bony na lunch, pakiety relokacyjne. Dynamiczny rozwój branży powoduje duże zainteresowanie kandydatów firmami z tego obszaru.

Candidates looking for a new employer in the SSC/BPO sector are mainly interested in achieving self-development within a diverse, multinational environment offered by big corporations. They wish to use their foreign language skills in practice. The sector's stability, high salaries and broad benefits packages are the basic factors that make the SSC/BPO sector attractive for candidates who are just starting their careers, but also for more experienced professionals and managers. Candidates are used to being offered extensive benefits packages and, therefore, look for companies who are able to go the extra mile – company-funded training sessions, lunch coupons and relocations packages are some of the most desirable options. The sector's dynamic growth draws considerable attention from prospective candidates.

4 RANKING – NAJBARDZIEJ POŻĄDANI PRACODAWCY

RANKING OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS

CONSULTING, KANCELARIE PRAWNE
CONSULTING, LAW

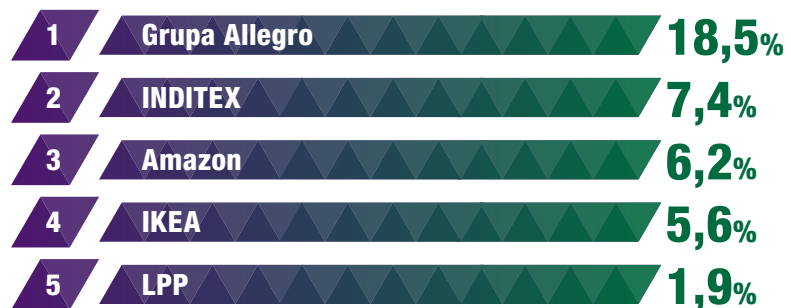


ANNA PIOTROWSKA-BANASIAK, TEAM MANAGER, ANTAL FINANCE & ACCOUNTANCY



Kandydaci wypowiadający się na temat najbardziej pożądanego pracodawcy w obszarze consultingu kierują się przede wszystkim renomą firmy, znajdującą odzwierciedlenie w prestiżu obsługiwanych klientów i realizowanych projektów. Liderzy badania to największe firmy w tym sektorze, które od wielu lat z żelazną konsekwencją realizują długoterminową strategię rekrutacji najlepszych studentów i absolwentów, przeznaczając znaczące nakłady na employer branding i atrakcyjne programy rozwojowe. Skuteczność takiego podejścia do rekrutacji powinna stanowić inspirację dla firm z innych branż, których priorytetem jest zatrudnienie młodych, ambitnych ludzi (takich jak chociażby SSC/BPO). Na koniec, warto zwrócić uwagę również na bardzo wysoką pozycję w rankingu firmy The Boston Consulting Group, której wielkość, skala działania i nakłady na promocję są mniejsze niż firm z wielkiej czwórki. BCG prowadzi jednak najbardziej prestiżowe, renomowane projekty w obszarze doradztwa strategicznego – a taka elitarność jest bardzo pociągająca dla specjalistów i menedżerów.

Brand strength, which is closely associated with the prestige of the company's clients and projects, is considered by candidates to be the most important characteristic of consulting firms. The companies that were ranked highest in the study achieved their position by implementing long-term recruitment strategies which allowed them to acquire the best college students and graduates. They also allocated considerable resources to the improvement of employer branding and introducing attractive employee development programs. Other companies, such as those operating in the SSC/BPO sector, looking to hire young and ambitious young people should draw inspiration from this highly effective approach. It is also worth noting that The Boston Consulting Group was ranked very high, despite its size, scale of operation and promotion activities being smaller than those of the big four companies. However, BCG conducts the most prestigious strategic consulting projects – many professionals and managers wish to become part of an elite organization.



JOANNA KUZIOŁA,
TEAM MANAGER,
ANTAL SALES & MARKETING



W czasach dynamicznie zmieniającej się sytuacji rynkowej, wyraźnie widać, że kandydaci wybierają jako idealne miejsca pracy firmy, które mają nie tylko stabilną sytuację rynkową i są liderami w swoich branżach, ale także się rozwijają, wprowadzając nowe produkty na rynek. Najłatwiej można to zaobserwować w branży farmaceutycznej, w której większość respondentów wybrało firmę Novartis. Jest to organizacja, która aktualnie bardzo mocno się rozwija i umacnia swoją pozycję rynkową.

In times of a rapidly changing market situation, we can clearly see that candidates prefer to choose companies that not only have a stable market position and are considered leaders, but also undergo constant development by introducing new products to the market. This can be easily seen in the pharmaceuticals sector, where the biggest number of respondents listed Novartis as their company of choice. It currently experiences rapid growth and continues to strengthen its position on the market.

4 RANKING – NAJBARDZIEJ POŻĄDANI PRACODAWCY

RANKING OF THE MOST DESIRED EMPLOYERS

IT I TELEKOMUNIKACJA
IT & TELECOM



ALEKSANDRA KUJAWA, TEAM MANAGER, ANTAL IT SERVICES



Dla kandydatów o profilu informatycznym najbardziej istotne u potencjalnego pracodawcy są technologie i metodologie, na jakich będą pracować oraz potencjał rozwoju. Dlatego w tej branży nawet niewielka firma szybko może wyprzedzić dużo większych konkurentów. Innowacyjność i atrakcyjność realizowanych projektów są decydujące dla kandydatów. Istotna jest też forma zatrudnienia. Wielu specjalistów i menedżerów IT preferują współpracę kontraktową i docenia firmę, które oferują im elastyczność wyboru w tym zakresie.

Z kolei dla specjalistów i menedżerów z obszaru sprzedaży w branży IT najbardziej istotny jest prestiż i rozpoznawalność branżowa marki. Ważny jest także odpowiedni system premiowania, i bardziej niż przez pracowników o profilu technicznym ceniona jest stabilność zatrudnienia.

Candidates with an IT profile are mainly interested in the technology and methods used by their employer and the potential for personal development that the company offers. This means that even a small IT company is capable of quickly getting ahead of its much larger competition. Candidates are also drawn in by the innovation and attractiveness of the company's projects. The available modes of employment are also important. Many IT professionals and managers prefer contract-based cooperation and choose companies which are flexible in this regard.

IT sales professionals and managers are mostly concerned with a company's brand prestige and recognisability. They also desire an extensive benefits scheme and, unlike technical staff, place considerable emphasis on stability of employment.

MOTORYZACJA I LOTNICTWO

AUTOMOTIVE, AERONAUTICS



BRANŻA BUDOWLANA, NIERUCHOMOŚCI

CONSTRUCTION, REAL ESTATE, PROPERTY



PRODUKCJA PRZEMYSŁOWA

MANUFACTURING



TRANSPORT, SPEDYCJA I LOGISTYKA

TRANSPORT, SHIPPING & LOGISTICS



ENERGETYKA, GAZ, PALIWA, CHEMIA

ENERGY, GAS, OIL, CHEMICAL





ARTUR MIGOŃ,
BUSINESS UNIT DIRECTOR,
ANTAL ENGINEERING & OPERATIONS

PARTNER, ANTAL INTERNATIONAL



Kandydaci w obszarze Engineering & Operations to osoby, które przede wszystkim poszukują wyzwań. Dotyczy to zarówno kadry kierowniczej, jak i inżynierów. Jednocześnie, menedżerowie z tego obszaru to bardzo często osoby, które ułożyły sobie życie w danym regionie i dotychczas dużą trudność sprawiała im relokacja. W chwili obecnej menedżer już ma świadomość, że otwarcie na relokację to konieczność – jeśli rzeczywiście celuje w rozwój kariery. Nie zmienia to faktu, że tacy kandydaci bardzo doceniają pracodawców, którzy oferują pakiet relokacyjny, wsparcie w znalezieniu pracy partnerowi i szkoły dzieciom czy nowego mieszkania.

Natomiast dla kandydatów z sektora energetycznego bardzo ważny jest prestiż firmy, który jest oceniany z perspektywy realizowanych kontraktów i planów na kolejne. To właśnie rodzaj projektu oferowanego kandydatowi będzie czynnikiem decydującym podczas wyboru pracodawcy.



Engineering & Operations candidates are mostly looking for new challenges. This is true both for managerial staff and engineers. At the same time, managers working in this sector very often lead comfortable lives in their places of residence and are known to be reluctant to relocate. Currently, managers are fully aware of the fact that the willingness to relocate is a must if one wishes to push his or her career forward. However, this does not change the fact that candidates are more fond of employers that offer a relocation program, provide help in finding work for the spouse and a school for the children or finding an apartment.

Company prestige is very important for candidates working in the energy sector, as it is built upon completed contracts and determines the contracts that a company may be awarded in the future. This means that the candidate will choose his or her employer on the basis of the project that he is offered to work on.



5. BADANIA ANTAL INTERNATIONAL

ANTAL INTERNATIONAL SURVEYS

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, prowadzone co roku, ukazuje postawy na rynku pracy pod kątem poszukiwania pracy, chęci do zmiany oraz gotowości do relokacji.

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

Antal International conducts regular surveys of the labour market that help learn in depth its special nature to make our efforts faster and more efficient. The scope of these surveys is international or local. The Polish office leads research focused on the labour market in Poland and in the regions. The regular Antal International surveys conducted in Poland are:

***Antal Global Snapshot** is a quarterly review of the dynamics of the employment and dismissal of professionals and managers in the markets of the most dynamic economies worldwide.*

***The most desired employers**, conducted every year, shows the preferences of Polish professionals and managers for potential workplace.*

***Antal International Salary Survey**, conducted twice a year, provides information on the salaries of professionals and managers in the Polish market.*

***Activity of Professionals and Managers in the Labour Market in Poland**, conducted every six months, aims at analysing the behaviours and attitudes of professionals and managers towards the job change.*

More details can be found at www.antal.pl

To be kept informed about our efforts, join Antal International group on 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. Wita Stwosza 1
Tel: 71 736 50 00
wroclaw@antal.com

Kraków, ul. Lubelska 29
Tel: 12 446 50 00
krakow@antal.com



ANTAL INTERNATIONAL
Executive Recruitment

'A Global Recruitment Solution Applied Locally'

www.antal.pl