

SATYSFAKCJA ZAWODOWA POLAKÓW 2016

raport platformy **badaniaHR.pl**

– informacja prasowa

INFORMACJE O BADANIU

Badanie zrealizowano we wrześniu i październiku 2016 roku. Wzięło w nim udział ponad 5 000 pracowników. Średnia wieku wyniosła 37 lat. Średnia stażu w aktualnej firmie wyniosła 8 lat, a przeciętne wynagrodzenie 3 530 PLN netto.

PODSUMOWANIE WYNIKÓW

Ogólny poziom satysfakcji z pracy

Wskaźnik ogólnej satysfakcji z pracy jest zbiorczym podsumowaniem wyników całego badania.

Zadowolony z pracy jest jedynie co trzeci z nas (33% badanych). 25% pracowników deklaruje brak satysfakcji. Pozostałe 42% wykazuje ocenę ambiwalentną. Przeciętnie rzecz biorąc, Polacy oceniają więc swoją pracę jako „*ani dobrze, ani źle*”. Średni wynik dla przebadanej populacji wyniósł 0,08 (w skali od -2 – *maksymalne niezadowolenie* do +2 – *maksymalne zadowolenie*).

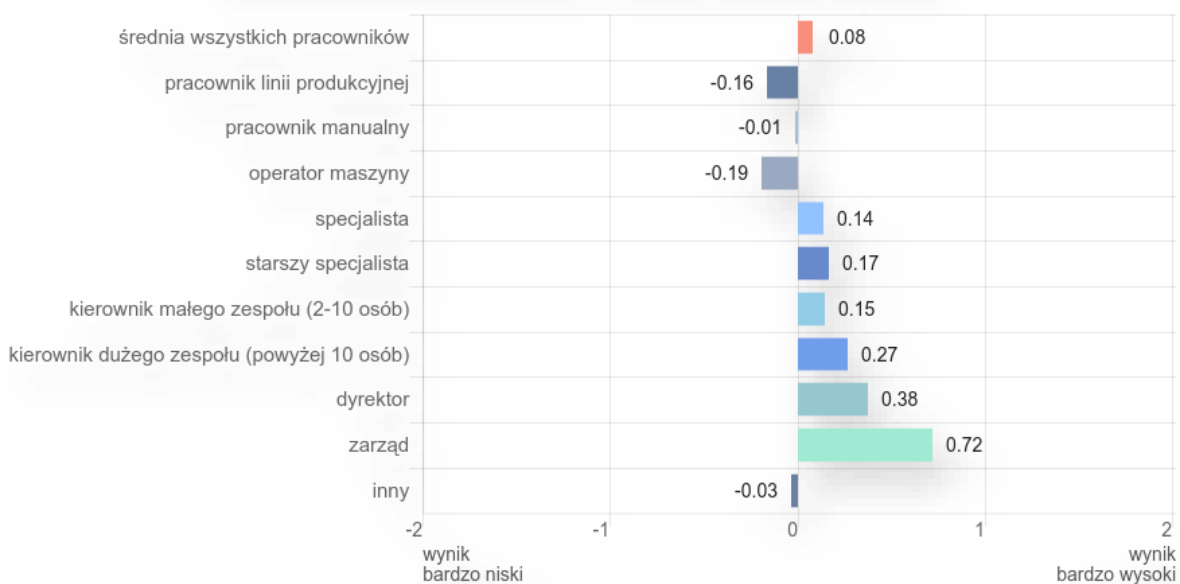
O zadowoleniu z pracy w znacznej mierze decyduje poziom stanowiska. Im wyżej w hierarchii firmy, tym wyższa ogólna satysfakcja zawodowa, lepsze relacje z innymi zatrudnionymi, większy poziom autonomii i niższy odczuwany poziom stresu.



Warto badać opinie pracowników

Perspektywa kadry kierowniczej znacznie różni się od perspektywy pozostałych pracowników. W tak ważnej kwestii jak organizacja pracy, opinie osób na stanowiskach fizycznych i specjalistycznych różnią się od opinii kierownictwa przeciętnie o 20% *in minus*.

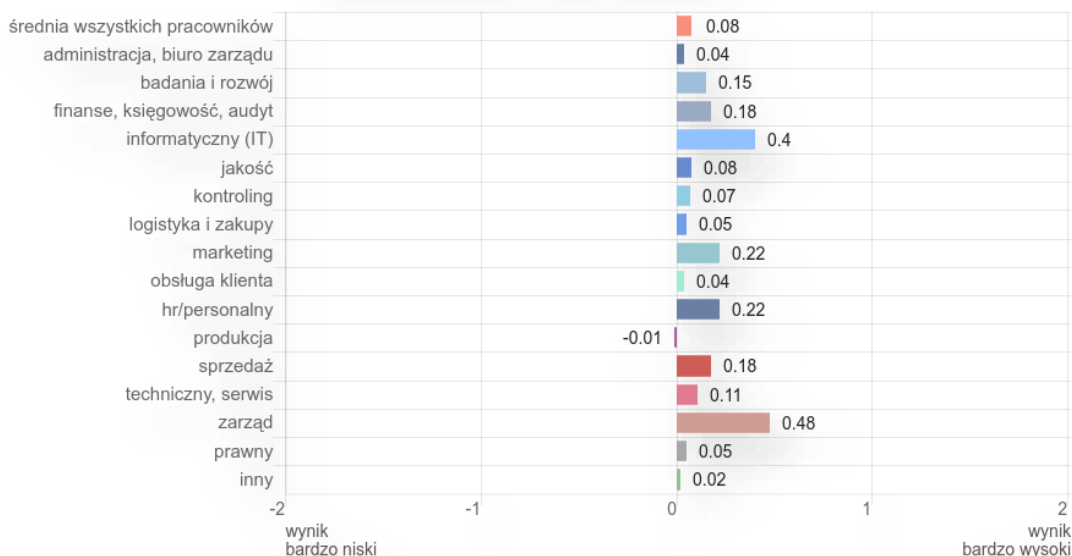
Wyniki pracowników zatrudnionych na różnych szczeblach organizacji



źródło: Raport Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016, Sedlak & Sedlak 2017, N=4816

Satysfakcja z wykonywanej pracy zależy również od specjalizacji pracownika. Najniższy poziom zadowolenia zaobserwowano w działach produkcyjnych, administracyjnych i obsługi klienta. Najbardziej usatysfakcjonowani czują się informatycy, HR-owcy i marketingowcy. Badanie wykazało również, że im dłużej pracujemy w jednej organizacji, tym niższa jest nasza satysfakcja. Z pracy najbardziej zadowolone są więc osoby, które krótko pracują w firmie.

Wyniki pracowników z różnych działów firmy

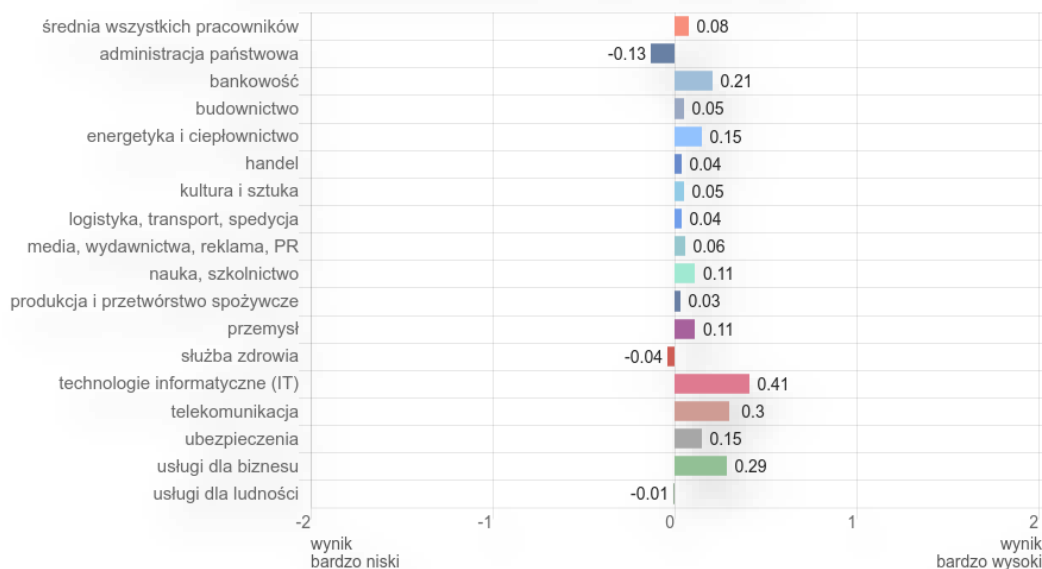


źródło: Raport Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016, Sedlak & Sedlak 2017, N=4816

Poziom satysfakcji z pracy jest związany także z pochodzeniem firmy. Bardziej zadowoleni są pracownicy firm zagranicznych (46% usatysfakcjonowanych) niż polskich (36% usatysfakcjonowanych). Z kolei najmniej zadowoleni z pracy w Polsce są zatrudnieni w sektorze publicznym (24% zadowolonych i 32% niezadowolonych). Wyłączając mikroprzedsiębiorstwa, dostrzegalna jest niewielka tendencja do wzrostu ogólnej satysfakcji wraz z wielkością zatrudniającej firmy.

Pośród organizacji o różnym przedmiocie działalności, najbardziej niezadowoleni są pracownicy administracji państwowej (satisfakcję z pracy odczuwa tam jedynie 22% zatrudnionych), służbie zdrowia (26%) oraz usługach dla ludności (31%). Największy odsetek zadowolonych pracuje natomiast w firmach informatycznych (55%), telekomunikacyjnych (47%) i usługach dla biznesu (45%).

Wyniki pracowników zatrudnionych w firmach z różnych branż

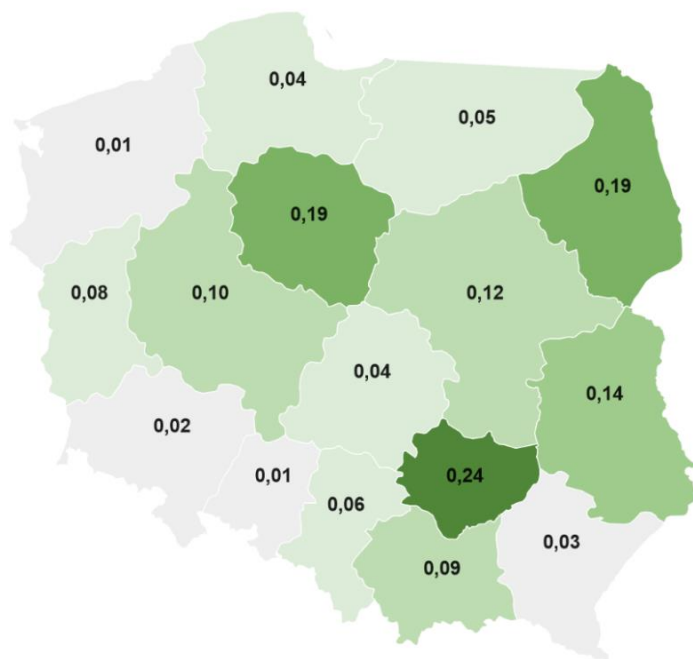


źródło: Raport Satisfakcja Zawodowa Polaków 2016, Sedlak & Sedlak 2017, N=4816

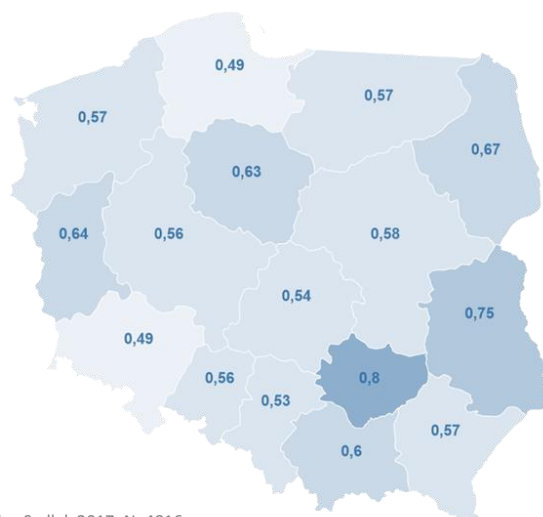
Ciekawą zależność ujawniło regionalne zestawienie poziomu satysfakcji pracowników. W województwach, gdzie rynek pracy jest mniej rozwinięty (woj. świętokrzyskie, podlaskie, kujawsko-pomorskie) ludzie są bardziej zadowoleni z pracy. Być może perspektywa bezrobocia sprawia, że bardziej doceniają oni sam fakt posiadania pracy.

Poziom ogólnej satysfakcji z pracy (duża mapka) i zaangażowania w pracę w poszczególnych województwach (mała mapka).

Mapa poziomu satysfakcji z pracy w różnych województwach



Mapa poziomu zaangażowania w pracę w różnych województwach

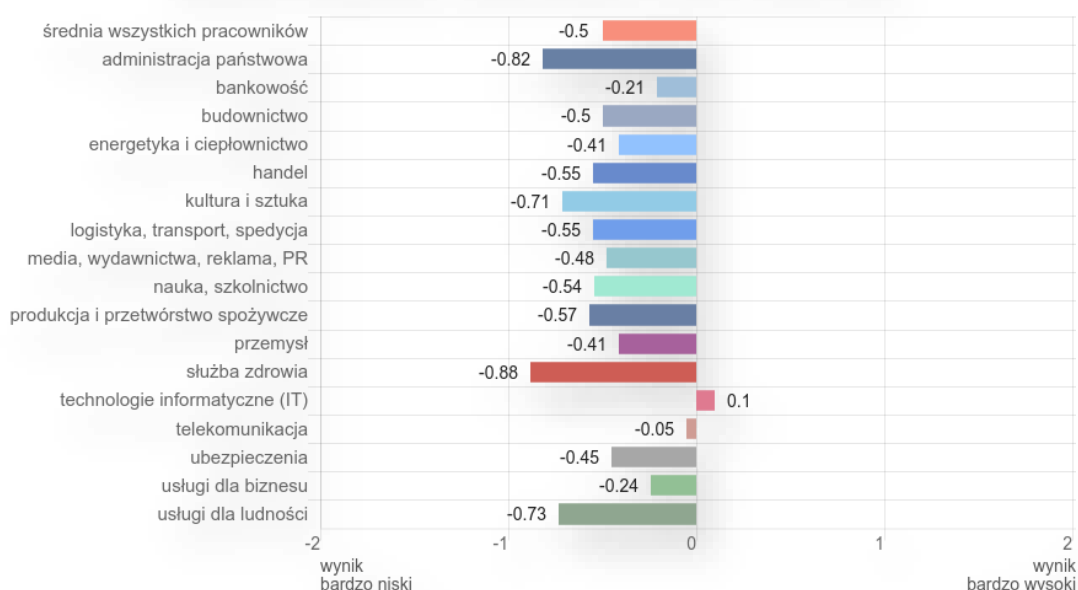


źródło: Raport Satisfakcja Zawodowa Polaków 2016, Sedlak & Sedlak 2017, N=4816

Co budzi największe niezadowolenie?

Największe **niezadowolenie** wzbudzają w Polakach płace. Negatywne opinie na ten temat ma 56%, a pozytywne jedynie 21% zatrudnionych (średnia ocena w tym wymiarze jest równa -0,5). Najmniej niezadowoleni z płacy są pracownicy prywatnych firm zagranicznych (na zarobki narzeka w nich 37% zatrudnionych), podczas gdy pracownicy prywatnych firm z polskim kapitałem narzekają w stopniu podobnym do zatrudnionych w spółkach skarbu państwa (około 57% niezadowolonych). Najbardziej niezadowoleni są przy tym członkowie administracji państwowej (64% deklaruje brak satysfakcji pod tym względem). Porównując satysfakcję z wynagrodzenia w poszczególnych branżach, za najbardziej zadowolonych należy uznać pracowników firm informatycznych, w których na wynagrodzenie narzeka jedynie 28% zatrudnionych oraz telekomunikacyjnych (33% niezadowolonych). Największe niezadowolenie panuje natomiast w służbie zdrowia (67% pracowników jest niezadowolonych).

Satysfakcja z wynagrodzenia - wyniki pracujących w firmach z różnych branż

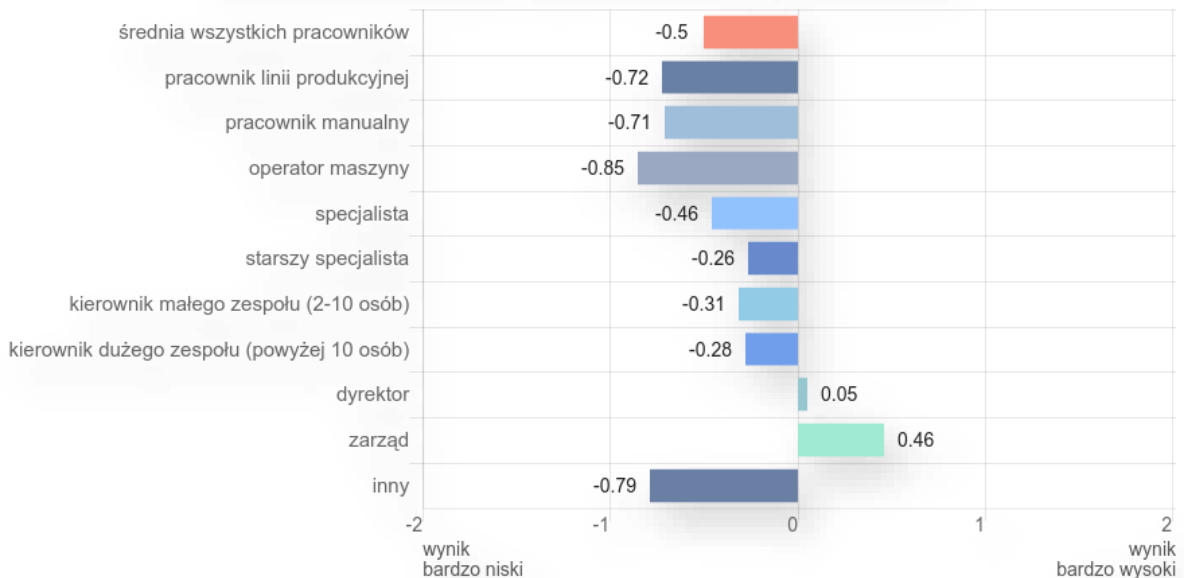


źródło: Raport Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016, Sedlak & Sedlak 2017, N=4816

Tylko jedna grupa pracowników okazała się umiarkowanie zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia. Są to członkowie zarządów, w tej grupie na płace narzeka jedynie 23% badanych. Grupą o opinii niesprecyzowanej są dyrektorzy, wśród których wynagrodzenie nie odpowiada 31% zatrudnionych. Wszystkie pozostałe grupy prezentują różny stopień **niezadowolenia**. Zdecydowanie najniższą satysfakcję z płacy prezentują operatorzy maszyn - 69% osób na tym stanowisku jest niezadowolone i pracownicy linii produkcyjnych (66% niezadowolonych). Wśród specjalistów na zarobki narzeka 53% pracowników, a wśród kadry menadżerskiej średniego szczebla odsetek ten wynosi 42%.

Wynagrodzenie powiązane jest z poczuciem docenienia, które jako osobny wymiar również zostało ocenione źle – niedocenianymi czuje się 59%, a docenianymi jedynie 19% przebadanych Polaków. Negatywne opinie dominują wśród pracowników także jeżeli chodzi o uzyskiwane w firmie możliwości rozwoju zawodowego (46% ocen negatywnych) oraz zarządzanie firmą (41% ocen negatywnych). Polacy w większości nie czują się przywiązani do swoich organizacji – raczej nie myślą o długiej współpracy z aktualnym pracodawcą i negatywnie opisują swój stosunek emocjonalny do firmy.

Satysfakcja z wynagrodzenia - wyniki na różnych szczeblach organizacji



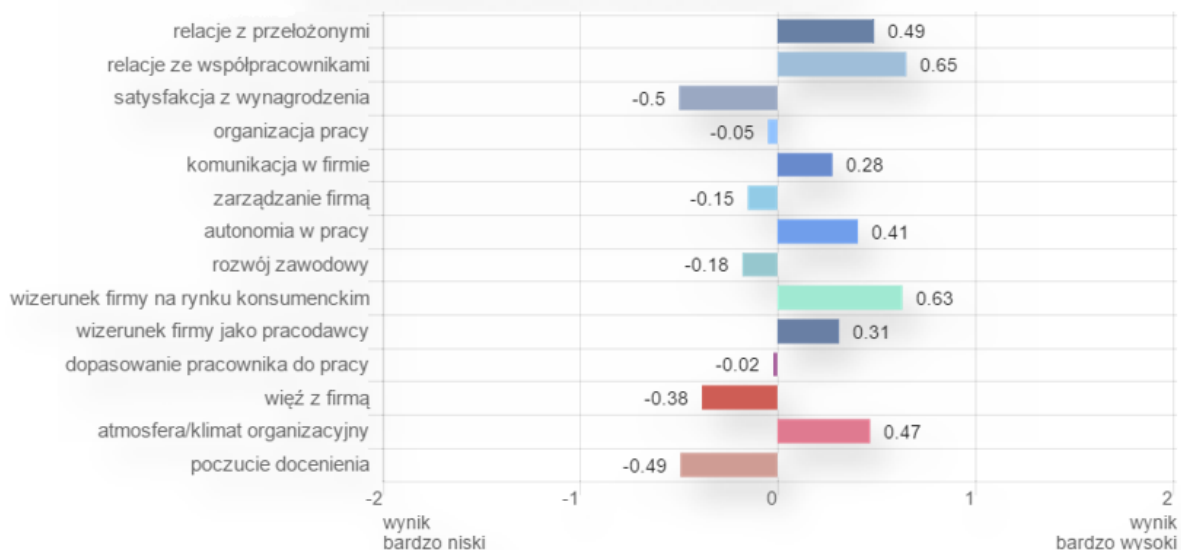
źródło: Raport Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016, Sedlak & Sedlak 2017, N=4816

Z czego jesteśmy najbardziej zadowoleni?

Wymiarami satysfakcji zawodowej, które przeciętny Polak ocenia **pozytywnie** są przede wszystkim te, związane z atmosferą pracy (55% zadowolonych i 14% niezadowolonych pracowników). Pracownicy w naszym kraju są najbardziej zadowoleni ze swoich relacji ze współpracownikami (satysfakcję w tym obszarze odczuwa 63% zatrudnionych) i bezpośrednimi przełożonymi (57% zadowolonych). Działające w Polsce firmy dobrze oceniono również pod względem ich rynkowego wizerunku i nastawienia proklienckiego (61% pozytywnych ocen). Polacy są raczej zadowoleni także z posiadanego w pracy zakresu samodzielności i możliwości wywierania wpływu na firmę (51% zadowolonych) oraz sprawności komunikacji (45% zadowolonych).

Przeciętny Polak prezentuje ocenę **ambiwalentną** jeśli chodzi o organizację pracy (średni wynik -0,05, zadowolonych jest 30%, a niezadowolonych 34% pracowników) i poczucie dopasowania do zajmowanego stanowiska (średni wynik -0,02, zadowolonych jest 32%, a niezadowolonych 35% pracowników).

Poziom satysfakcji Polaków z różnych aspektów pracy



źródło: Raport Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016, Sedlak & Sedlak 2017, N=4816

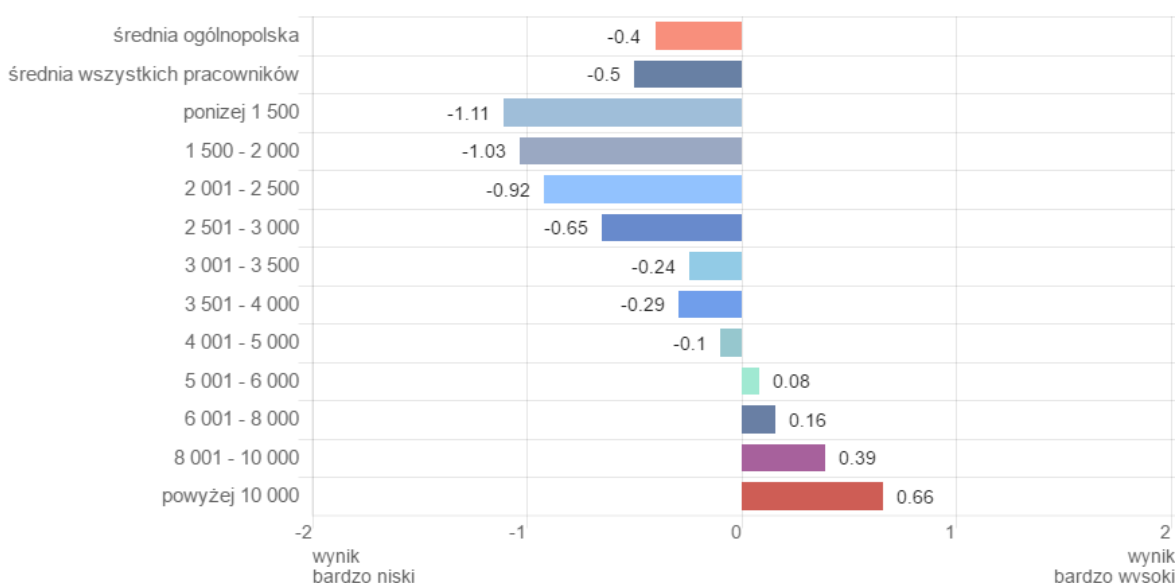
Najistotniejsze problemy ujawnione w badaniu:

- Ponad 58% Polaków uważa system wynagradzania w swojej firmie za niesprawiedliwy. Ponad 61% pracowników szeregowych uważa swoje zarobki za niższe od przeciętnych na zajmowanym stanowisku.

**6-8 tys.
PLN netto**

to pułap wynagrodzenia, po którego przekroczeniu więcej Polaków czuje zadowolenie niż niezadowolenie z płacy.

Satysfakcja z wynagrodzenia uwzględniając wysokość miesięcznego wynagrodzenia (PLN, netto)



źródło: Raport Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016, Sedlak & Sedlak 2017, N=4816

- Według pracowników, najłabiej zarządzają ludźmi kierownicy w sektorze państwowym. Około 55% pracowników administracji państwowej nie uważa swoich bezpośrednich przełożonych za w pełni kompetentnych do pełnienia swojej funkcji. To najwyższy odsetek wśród analizowanych w badaniu grup.
- Organizację pracy oceniają dobrze głównie osoby, które za nią odpowiadają tj. zarządy i dyrektorowie. Mimo to, wciąż niemal połowa kadry managerskiej (49%) uważa, że obowiązujące systemy zarządzania powodują wzajemne utrudnianie sobie działań przez poszczególne działy.

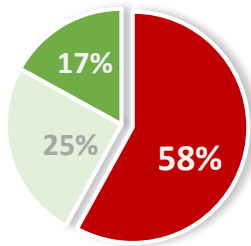
63%

pracowników szeregowych – linii produkcyjnych, obsługi klienta i operatorów maszyn uważa, że **warunki wykonywania pracy w ich firmie powinny bezwzględnie ulec poprawie**. Dotyczy to głównie firm zajmujących się dostarczaniem usług dla ludności, produkcją i przetwórstwem spożywczym oraz budownictwem, z małych i średnich miejscowości.

- Smutny obraz wyłonił się z badania w odniesieniu do zaufania na linii pracownik - przełożony i zarząd. Tylko 40% dyrektorów ufa decyzjom podejmowanym przez zarządy swoich firm, a 27% dyrektów wprost deklaruje brak wiary w umiejętności i motywacje członków zarządów. Wśród pracowników szeregowych jest jeszcze gorzej. Zarządom swoich firm ufa jedynie około 18% badanych z tej grupy.

38%

pracowników administracji państwowej uważa, że klimat organizacyjny panujący w ich zespołach nie jest korzystny dla efektywności pracy.



58% pracowników administracji państwowej i służby zdrowia uważa swoich przełożonych za niekompetentnych. To najwyższy odsetek wśród analizowanych grup.

- 42% badanych uważa, że firma nie zapewnia im satysfakcjonującej możliwości rozwoju swoich kompetencji. 64% nie widzi przed sobą realnej szansy na awans w obecnej firmie. Najgorzej swoje szanse rozwoju oceniają pracownicy działów produkcji oraz logistyki. 61% Polaków nie widzi przed sobą realnej szansy na awans w strukturze obecnej firmy.

50%

firm w Polsce jest postrzeganych przez swoich pracowników jako zbyt sformalizowane, co utrudnia efektywną pracę. Im większa firma, tym większe problemy stwarza biurokracja.

- Większość Polaków nie czuje się przywiązana do swojej firmy. Największy odsetek osób chcących zmienić pracę występuje wśród pracowników linii produkcyjnych (44%) i pracowników manualnych (41%). Z obecnym pracodawcą chętnie rozstaliby się również przedstawiciele działów obsługi klienta (43%), logistyki (41%) i kontrolingu (39%). Wyróżnić można 3 główne grupy powodów odejść różnych grup pracowników. Pracownicy fizyczni odchodzą głównie ze względów finansowych oraz poszukiwania lepszych warunków pracy.
- Zebrane od pracowników opinie pokazały, że zatrudnianie na umowę o pracę się opłaca – „etatowcy” są istotnie bardziej oddani swoim zadaniom, gotowi do drobnych poświęceń na rzecz firmy i częściej zastanawiają się nad podnoszeniem efektywności swojej pracy niż pracownicy zatrudnieni na zleceniu. Okazało się również, że kobiety zwykle nieco bardziej od mężczyzn angażują się w swoje obowiązki.

19%

pracowników w Polsce ma poczucie niepewności zatrudnienia. Co ciekawe, o swoją posadę niepokoją się najczęściej osoby na najniższych i najwyższych stanowiskach (23%).

- W badaniu zdiagnozowaliśmy również poziom wypalenia i przedziewienia zawodowego wśród badanych pracowników. Oba zjawiska negatywnie oddziałują na funkcjonowanie pracownika i firmy, przy czym pierwsze wynika z przeciążenia pracą i odpowiedzialnością, natomiast drugie z braku wyzwań i rozwoju zawodowego. Wypalonych jest około 16% Polaków, podczas gdy przedzawionych - 7%. Przedziewienie zawodowe odczuwają najsilniej operatorzy maszyn, podczas gdy wypalenie - pracownicy zajmujący się obsługą klienta. Można powiedzieć, że łącznie blisko co czwarty pracujący jest bardzo obciążony psychicznie przez jedno z tych dwóch zjawisk. Problemy wynikające z wypalenia i przedziewienia wpływają mocno nie tylko na efektywność pracy, ale także na jakość życia pracowników, w związku z czym powinny być zauważane i eliminowane przez pracodawcę.

36%

pracowników wiąza, że bardziej brakuje im nowych, ambitnych wyzwań zawodowych, niż spokoju i stabilizacji. Osoby takie stanowią największy odsetek wśród informatyków (43%), a najmniejszy wśród członków zarządów (15%) i pracowników sprzedaży (26%).

- To, czym mogą przyciągać pracowników małe, polskie firmy, to oferowana im większa swoboda decydowania o sposobie wykonywania powierzonych zadań.

INFORMACJE O RAPORCIE

Badanie zrealizowano przy użyciu kwestionariusza satysfakcji z pracy platformy **badaniaHR.pl**. Analizowano w nim 14 kluczowych aspektów oceny firmy i posady:

- | | |
|--|------------------------------------|
| • satysfakcję z wynagrodzenia, | • wizerunek firmy jako pracodawcy, |
| • relacje z przełożonymi, | • rozwój zawodowy, |
| • relacje ze współpracownikami, | • komunikację w firmie, |
| • autonomię w pracy, | • zarządzanie firmą, |
| • organizację i warunki pracy, | • dopasowanie pracownika do pracy, |
| • więź z firmą, | • atmosferę pracy, |
| • wizerunek firmy na rynku konsumenckim, | • poczucie docenienia. |

W badaniu poruszano ponadto kwestie:

- zaangażowania w pracę,
- chęci zmiany pracy i jej powodów,
- stresu zawodowego, wypalenia oraz przedziewienia zawodowego,
- wykonywania badań postaw pracowników przez firmy.

Więcej informacji o raporcie oraz możliwość zakupu jego pełnej wersji znajdują Państwo na stronach platformy **badaniaHR.pl**.

W przypadku pytań, serdecznie zapraszamy do kontaktu:

dr Piotr Sedlak
kierownik projektu

piotr@sedlak.pl
tel. 12 625 59 22

Piotr Jurczak
specjalista ds. badań pracowników

jurczak@sedlak.pl
tel. 12 625 59 12