

Odchodzimy z pracy głównie dla pieniędzy i ciekawszych, bardziej rozwojowych zadań, rzadziej z powodu szefa czy z przepracowania. Co jeszcze motywuje do zmiany pracodawcy? To zła atmosfera w zespole, wypalenie zawodowe czy brak możliwości pracy w modelu hybrydowym lub zdalnym. Co ciekawe, w momencie złożenia wypowiedzenia tylko co czwarty pracownik zdecyduje się na przyjęcie kontroferty od obecnego pracodawcy. A jeśli obie propozycje będą konkurencyjne finansowo, decydujące będą możliwości dalszego rozwoju zawodowego i lokalizacja miejsca pracy – to wnioski z opublikowanego raportu Manpower, przedstawiającego motywacje pracowników do zmiany pracy, dane o wynagrodzeniach i trendy, które będą rządzić rynkiem pracy w bieżącym roku.

Zgodnie z najnowszym raportem „Raport trendów 2023. Wynagrodzenia i rynek pracy” głównym motywatorem do zmiany pracy jest możliwość uzyskania atrakcyjniejszego wynagrodzenia, o czym mówi 41% ankietowanych. Finansową motywację do zmiany pracy z pewnością umacnia fakt, że tylko 38% badanych otrzymało w minionym roku podwyżkę niezwiązaną z awansem. Najczęściej był to 5% wzrost, na który mógł liczyć co szósty badany, co dziesiąty mówi o 10% wzroście wynagrodzenia, a co dwunasty o 20% lub więcej.

– *Na to, jak wyglądają obecne oczekiwania finansowe pracowników, wpłynęło wiele zjawisk, które wydarzyły się w ostatnich latach. Kluczowy był niedobór talentów, w wyniku którego firmy były gotowe płacić więcej za potrzebne kompetencje. Kolejny to presja płacowa wynikająca z większej świadomości kandydatów i drożej wycenianych umiejętności – mówi Katarzyna Pączkowska, dyrektor rekrutacji stałej w Manpower. – Aktualnie do wzrostu oczekiwań finansowych przyczyniają się także zjawiska związane z niepewnością na rynku, inflacja i rosnące raty kredytów oraz potrzeba stabilizacji ze strony pracowników, którą zapewniają właśnie pieniądze. Z drugiej strony mamy pracodawców, którzy analizują obecną sytuację i mogą już nawet odczuwać pierwsze symptomy spowolnienia, dlatego ich elastyczność finansowa jest dużo mniejsza. Pracownik, który ma określone oczekiwania płacowe, a których nie będzie w stanie zrealizować bieżący pracodawca, będzie szukał nowych możliwości zawodowych poza organizacją. Jednak silna motywacja finansowa u kandydata jest pewnym ryzykiem dla pracodawcy, ponieważ z dużym prawdopodobieństwem będzie się pogłębiać. Po kilku miesiącach pracy może się okazać, że pracownik oczekuje kolejnych podwyżek, które mogą być dużym wyzwaniem dla firmy – dodaje.*

– *Wśród powodów odejść zarysowuje się też silna pozycja rozwoju zawodowego. Z jednej strony będą to nowe, ciekawe projekty czy praca z najnowszymi technologiami, z drugiej to możliwości awansu i pięć się po szczeblach kariery. Co więcej, rozwój buduje lojalność pracownika nawet bardziej niż finanse. Możliwości udziału w szkoleniu czy wejścia w nowy projekt są postrzegane jako benefity. Zaawansowane szkolenie, które jest podzielone w czasie, oddala motywację do zmiany organizacji i zwiększa satysfakcję pracownika. A poczucie satysfakcji sprawia, że jest mniej otwarty na rynek pracy – tłumaczy ekspertka.*

Niedopasowanie obowiązków i zła atmosfera na podium wśród przyczyn odejścia z pracy

Dla co piątego pracownika powodem odejścia będzie brak dopasowania obowiązków do roli oraz zainteresowań, a dla co ósmego zła atmosfera w zespole. Respondenci, mając do wyboru maksymalnie trzy odpowiedzi wskazywali również wypalenie zawodowe (12%) oraz brak możliwości pracy zdalnej lub nawet hybrydowej (11%). Co ciekawe, biorąc pod uwagę możliwość skorzystania z pracy w pełni zdalnej to tylko 14% ankietowanych deklaruje taką opcję w obecnym miejscu pracy, 23% pracuje hybrydowo, a ponad połowa wykonuje swoje obowiązki stacjonarnie (54%).

Finanse i nieumiejętny styl zarządzania szefa z największymi demotywatorami

W badaniu respondenci zostali również zapytani o to, co ich generalnie demotyduje w obecnym miejscu pracy. Okazuje się, że w czołówce czynników najbardziej demotygujących znalazły się zbyt niskie zarobki (44%), niewłaściwy i nieumiejętny styl zarządzania przez przełożonego (35%) oraz niewykorzystanie umiejętności i talentów pracowników zespołu (30%). Dla co czwartego pracownika demotygujące jest także nierówne traktowanie pracowników (27%) oraz brak wyzwań i rutyna (27%).

Kontroferta? Już za późno

W sytuacji złożenia przez pracownika wypowiedzenia ostatnią deską ratunku dla pracodawcy jest kontroferta. Jak pokazuje analiza, tylko co czwarty (24%) ankietowany zdecydowałby się na przyjęcie kontroferty, 76% badanych deklaruje wybór nowej pracy. A co w sytuacji, kiedy obie propozycje będą na podobnym poziomie finansowym? Jakie czynniki wpłyną na decyzję pracownika? To przede wszystkim możliwości dalszego rozwoju zawodowego (40%), lokalizacja miejsca pracy (31%) oraz możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej (26%). Istotna będzie także osoba potencjalnego nowego przełożonego (16%) i stabilność, a także prestiż firmy (15%).

– Praktyka rynku pracy pokazuje, że kontroferty są akceptowane przez pracowników. Wiele zależy od motywacji do zmiany pracy oraz tego, na ile pracownik był zdemotywowany u obecnego pracodawcy. W przypadku motywacji finansowej, kontroferta oparta na atrakcyjnych warunkach płacowych może zdecydować o pozostaniu w firmie. W takim momencie pojawia się jednak pytanie, dlaczego dopiero teraz pracodawca jest gotowy podnieść wynagrodzenie. Z drugiej strony pracownik również dokładnie analizuje ryzyko przyjęcia kontroferty. Wypowiedzenie to przecież informacja dla pracodawcy o chęci pożegnania się z firmą, o wyjściu na rynek pracy i udziale w procesach rekrutacyjnych. Pracodawca może stracić zaufanie do takiego pracownika, może być postrzegany jako mniej lojalny, a w przypadku spowolnienia może być brany pod uwagę w redukcji etatów – mówi Katarzyna Pączkowska. – Kontroferta to wielowymiarowy temat, na który nie można patrzeć tylko z jednej perspektywy, składają się na nią także inne elementy. Czasem to forma sprawdzenia się pracownika, zweryfikowania swojej wartości na rynku. Dziś pracodawcy mają świadomość kosztów pozyskania i wdrożenia nowego talentu, dlatego o dobrego pracownika walczą do ostatniej chwili. Niepokojące jest jednak to, dlaczego dzieje się to dopiero w momencie złożenia wypowiedzenia. Dlaczego zmiany wynagrodzeń dla tego stanowiska nie były wcześniej uwzględniane.

Zdrowie i rozwój najważniejsze wśród benefitów

Jednym ze stałych elementów ofert pracy są benefity, które z powodu pandemii oraz przejścia wielu pracowników na pracę hybrydową lub zdalną nabrały zupełnie innego znaczenia. Na co obecnie zwracają uwagę kandydaci? Analizując odpowiedzi respondentów, wyraźnie zarysowuje się pozycja dwóch pierwszych, czyli prywatnej opieki medycznej (59%) oraz oferty szkoleniowej i rozwojowej (50%), o których mówi ponad połowa badanych. Pozostałe benefity plasują się już dużo niżej na liście priorytetów. W dalszej kolejności będą to karta uprawniająca do korzystania z obiektów sportowych (28%), ubezpieczenie na życie (27%) oraz dofinansowanie do nauki języków obcych i auto służbowe – ważne dla 26% badanych. Co ciekawe, na końcu listy znalazło się wsparcie psychologiczne (3%), spotkania integracyjne (5%) oraz atrakcyjne biuro (6%).

– Pandemia przewartościowała sposób postrzegania pracodawcy i miejsca pracy. Jeszcze kilka lat temu

dobra lokalizacja i ładne biuro były czynnikami decydującymi o wyborze nowego pracodawcy. Dziś bardzo mocno wybrzmiewa potrzeba dobrostanu pracowników, rozumianego jako dobra kondycja zdrowotna, czas na pasję oraz dla najbliższych. Pandemia odzwyczaiła pracowników od kultury pracy w biurze, od spotkań ogólnofirmowych, zauważyli, że nie jest to konieczne, aby czuć się dobrze w organizacji. Z tego powodu nie czują motywacji, by część swojego prywatnego czasu poświęcać na spotkania służbowe. Praca zdalna sprawia, że nie potrzebujemy tak bardzo kontaktu ze współpracownikami, co również wpływa na osłabienie się kultury organizacyjnej –
podsumowuje Katarzyna Pączkowska.

Źródło: IP