BIOSTAT®
MORE THAN STATISTICS

CENTRUM
BADAWCZO-ROZWOJOWE

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

2027

SKRÓCONA PUBLIKACJA DOSTĘPNA BEZPŁATNIE



+48 666 069 831

www.badania-satysfakcji-pracownikow.pl

bsp@biostat.com.pl

SPIS TREŚCI

Niniejszy raport ma charakter branżowy, dlatego jego struktura została opracowana w sposób umożliwiający przejrzystą prezentację wyników dla poszczególnych branż, tym samym każda branża została omówiona w odrębnym podrozdziale.

4 Administracja publiczna, samorządowa i obrona narodowa

7 Turystyka, hotelarstwo, gastronomia

10 Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

13 Przemysł, produkcja, górnictwo, wydobywanie

16 Budownictwo

19 Handel hurtowy i detaliczny

22 Transport, spedycja, logistyka, magazynowanie

25 Finanse, bankowość, ubezpieczenia

28 IT, telekomunikacja

31 Edukacja i nauka

34 Opieka zdrowotna i pomoc społeczna



KOMENTARZ EKSPERTA

Zależało nam, aby ten raport nie był tylko kolejnym rankingiem „najlepszych” i „najgorszych” branż. Zamiast tego chcieliśmy sprawdzić, co w praktyce kształtuje doświadczenia pracowników, gdzie pojawiają się najsłabsze ogniwa i jak różnią się one w poszczególnych sektorach rynku.

Jeden z ciekawszych wniosków dotyczy ogólnego poziomu satysfakcji – w ujęciu całościowym jest on między branżami dość zbliżony. Różnice stają się jednak widoczne, gdy zejdziemy poziom niżej i przyjrzymy się relacji pracownika z organizacją. Pojawia się tu istotny dysonans: badani z reguły wysoko oceniają własne kompetencje, jakość i sens realizowanych zadań, ale są znacznie bardziej krytyczni wobec tego, jak firma zarządza ich doświadczeniem. Pracownicy potrafią i lubią dobrze wykonywać swoją pracę, jednak zgłaszają spore zastrzeżenia do kwestii leżących po stronie pracodawcy – takich jak możliwości rozwoju, sprawiedliwe wynagradzanie, jasność zasad czy szanse na awans.

Ważnego kontekstu dostarczają zestawienia dodatkowych wskaźników (eNPS, ESI oraz Intention to Stay). W każdej z analizowanych branż eNPS pozostaje ujemny, mimo że pracownicy stosunkowo często deklarują chęć pozostania u obecnego pracodawcy. To istotny sygnał: sam fakt, że rotacja w firmie jest niska, nie oznacza automatycznie, że zespół jest silnie zaangażowany czy skłonny polecać organizację innym. W wielu przypadkach stabilność zatrudnienia wynika z pragmatyzmu i ostrożności, dlatego nie powinna być dla pracodawców ostatecznym dowodem na to, że kultura organizacyjna działa bez zarzutu.

Wyniki tego badania warto potraktować przede wszystkim jako rynkowy benchmark i zaproszenie do analizy własnej firmy. Skupienie się wyłącznie na tym, „jak wypadamy na tle innych”, daje niepełny obraz. Dzisiaj nie wystarczy wiedzieć, czy pracownicy są zadowoleni. Organizacje, które chcą świadomie rozwijać środowisko pracy, muszą diagnozować z czego ta satysfakcja wynika, co ją blokuje i na ile codzienne doświadczenia faktycznie budują długofalową więź pracownika z firmą.



Bartosz Olcha
dyrektor ds. badań w Centrum Badawczo-Rozwojowym Biostat®



ADMINISTRACJA PUBLICZNA, SAMORZĄDOWA I OBRONA NARODOWA

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ, SAMORZĄDOWEJ I OBRONY NARODOWEJ

Ogólny poziom satysfakcji pracowników administracji publicznej, samorządowej i obrony narodowej był niższy niż wśród ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce – wskaźnik satysfakcji wyniósł 4,0 wobec 4,2. Niższe wyniki odnotowano we wszystkich analizowanych obszarach. Oznacza to, że pracownicy tej branży relatywnie mniej korzystnie postrzegają przede wszystkim komunikację i przepływ informacji w swoich organizacjach. Najbardziej zbliżony do wyniku ogółem był wizerunek firmy i poziom identyfikacji z organizacją. Pomimo niższych ocen na tle całej próby najlepiej postrzeganymi obszarami w branży pozostawały poczucie skuteczności zawodowej oraz organizacja pracy i bezpieczeństwo.



SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY

SATYSFAKCJA OGÓŁU PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

DODATKOWE WSKAŹNIKI

Administracja publiczna, samorządowa i obrona narodowa

Wyniki dodatkowych wskaźników pokazują niejednoznaczny obraz relacji pracowników z miejscem zatrudnienia. eNPS na poziomie -27,6 jest najniższym wynikiem wśród analizowanych branż, co wskazuje na wyraźną przewagę osób niechętnych do rekomendowania swojego pracodawcy. Również ESI wynoszący 48,1 jest najniższy w zestawieniu, potwierdzając relatywnie słabsze ogólne zadowolenie z miejsca pracy. Jednocześnie ITS osiąga 7,6/10 i należy do najwyższych wyników w badaniu. Oznacza to, że mimo ograniczonej satysfakcji i niskiej skłonności do rekomendowania pracodawcy pracownicy stosunkowo często deklarują zamiar pozostania w obecnym miejscu pracy. W tej branży chęć kontynuowania zatrudnienia nie jest więc równoznaczna z wysokim poziomem przywiązania czy gotowością do polecania organizacji.

ENPS

(WSKAŹNIK LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW)

-27,6 /100

wskaźnik lojalności ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: -17,4

ESI

(WSKAŹNIK SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW)

48,1 /100

wskaźnik satysfakcji ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 60,4

ITS

(WSKAŹNIK INTENCJI POZOSTANIA)

7,6 /10

wskaźnik intencji pozostania ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 7,3



TURYSTYKA, HOTELARSTWO, GASTRONOMIA

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY TURYSTYCZNEJ, HOTELARSKIEJ I GASTRONOMII

Pracownicy turystyki, hotelarstwa i gastronomii oceniali warunki zatrudnienia nieco bardziej pozytywnie niż ogół zatrudnionych w Polsce – ogólny wskaźnik satysfakcji wyniósł 4,3 wobec 4,2. Wyniki wyższe od wartości ogólnej odnotowano we wszystkich analizowanych obszarach, co wskazuje, że korzystniejsza ocena branży nie wynika z pojedynczego aspektu, lecz ma stosunkowo szeroki charakter. Najwyższą satysfakcję odnotowano w obszarze poczucia skuteczności zawodowej i świadomości jakościowej, który osiągnął wynik 4,7.



SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY

SATYSFAKCJA OGÓŁU PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

DODATKOWE WSKAŹNIKI

turystyka, hotelarstwo, gastronomia

Branżę turystyczną, hotelarską i gastronomiczną charakteryzuje jeden z korzystniejszych profili dodatkowych wskaźników. eNPS wyniósł -9,2 i jest drugim najwyższym wynikiem wśród analizowanych branż, co oznacza relatywnie niewielką przewagę krytyków nad promotorami pracodawcy. Jednocześnie ESI na poziomie 62,5 należy do wyższych wartości w zestawieniu, potwierdzając stosunkowo dobre ogólne zadowolenie z miejsca zatrudnienia. ITS wynoszący 7,3/10 wskazuje natomiast na dość silną deklarowaną skłonność do dalszej pracy w obecnej organizacji. Wyniki są więc spójne – korzystnej ocenie miejsca pracy towarzyszy stosunkowo duża gotowość do pozostania, choć eNPS pozostaje ujemny, a więc pozytywne doświadczenia nie przekładają się jeszcze na przewagę aktywnych promotorów pracodawcy.

ENPS

(WSKAŹNIK LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW)

-9,2 /100

wskaźnik lojalności ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: -17,4

ESI

(WSKAŹNIK SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW)

62,5 /100

wskaźnik satysfakcji ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 60,4

ITS

(WSKAŹNIK INTENCJI POZOSTANIA)

7,3 /10

wskaźnik intencji pozostania ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 7,3



DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA

(PRAWNICZA, RACHUNKOWO-KSIĘGOWA, DORADZTWO, BADANIA I ANALIZY, MARKETING I REKLAMA, NAUKA, HR I REKRUTACJA, SZKOLENIA I COACHING, POKREWNE)

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW DZIAŁALNOŚCI PROFESJONALNEJ, NAUKOWEJ I TECHNICZNEJ

Ogólny wskaźnik satysfakcji pracowników w branży profesjonalnej, naukowej i technicznej wyniósł 4,3 i był wyższy niż wynik ogółu zatrudnionych w Polsce, wynoszący 4,2. Wszystkie analizowane obszary uzyskały wyniki co najmniej zbliżone do wartości ogólnych, przy czym branżę najbardziej wyróżniały komunikacja i przepływ informacji oraz kultura zarządzania. Ponadprzeciętnie oceniono również szkolenia i rozwój, organizację pracy i bezpieczeństwo, a także zaangażowanie i motywowanie pracowników. Może to świadczyć o relatywnie korzystnym środowisku pracy, w którym pracownicy mają dostęp do informacji, otrzymują wsparcie ze strony kadry zarządzającej i dostrzegają możliwości rozwoju zawodowego. Najmniejsza różnica względem ogółu dotyczyła wizerunku firmy i identyfikacji z organizacją.



SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY

SATYSFAKCJA OGÓŁU PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

DODATKOWE WSKAŹNIKI

Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Pracowników działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej wyróżnia wysoki na tle pozostałych branż poziom ESI – 63,0, wskazujący na korzystną ogólną ocenę obecnego miejsca pracy i jego zgodności z oczekiwaniami pracowników. Jednocześnie eNPS wyniósł -13,2, co oznacza, że mimo relatywnie wysokiej satysfakcji liczba krytyków pracodawcy nadal przewyższa liczbę jego promotorów. ITS na poziomie 7,2/10 wskazuje na umiarkowanie silną gotowość do kontynuowania zatrudnienia. Rezultaty sugerują zatem, że dobre doświadczenia pracownicze i zadowolenie z miejsca pracy nie przekładają się w pełni ani na jego aktywne rekomendowanie, ani na szczególnie wyróżniającą się na tle innych branż intencję pozostania.

ENPS

(WSKAŹNIK LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW)

-13,2 /100

wskaźnik lojalności ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: -17,4

ESI

(WSKAŹNIK SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW)

63,0 /100

wskaźnik satysfakcji ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 60,4

ITS

(WSKAŹNIK INTENCJI POZOSTANIA)

7,2 /10

wskaźnik intencji pozostania ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 7,3



PRZEMYSŁ, PRODUKCJA, GÓRNICTWO, WYDOBYWANIE

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU, PRODUKCJI, GÓRNICTWA I WYDOBYWANIA

Pracownicy przemysłu, produkcji, górnictwa i wydobywania są mniej zadowoleni z pracy niż ogół osób zatrudnionych w Polsce. Wyniki wskazują, że pracownicy czują mocne poczucie skuteczności zawodowej i świadomości jakościowej oraz są zadowoleni z organizacji pracy i bezpieczeństwa, natomiast słabszym elementem doświadczeń pracowniczych pozostają możliwości rozwoju oraz pozaprodukcyjne aspekty funkcjonowania organizacji takie jak zaangażowanie i motywowanie pracowników czy wizerunek i identyfikacja z firmą.



SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY

SATYSFAKCJA OGÓŁU PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

Oprócz oceny poszczególnych obszarów satysfakcji w branży przemysłowej, produkcyjnej, górniczej i wydobywczej przeanalizowano również wskaźniki eNPS, ESI oraz ITS. Umożliwiają one ocenę, na ile doświadczenia związane z codzienną pracą przekładają się na ogólne zadowolenie, rekomendowanie pracodawcy i zamiar pozostania w organizacji.

Dodatkowe wskaźniki potwierdzają relatywnie słabszy obraz doświadczeń pracowników tej branży. eNPS wyniósł -22,2, należąc do najniższych wyników w zestawieniu, co wskazuje na znaczną przewagę krytyków nad osobami gotowymi aktywnie polecać pracodawcę. ESI osiągnął 58,1, również plasując branżę w dolnej części zestawienia pod względem ogólnej satysfakcji z miejsca pracy. Jednocześnie ITS wyniósł 7,2/10, a więc deklarowana gotowość do pozostania jest wyraźnie wyższa, niż mogłaby sugerować skłonność do rekomendowania organizacji. Pracownicy mogą zatem planować dalsze zatrudnienie mimo braku szczególnie silnego zadowolenia i przywiązania do pracodawcy.

DODATKOWE WSKAŹNIKI

Przemysł, produkcja, górnictwo, wydobywanie

ENPS

(WSKAŹNIK LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW)

-22,2 /100

wskaźnik lojalności ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: -17,4

ESI

(WSKAŹNIK SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW)

58,1 /100

wskaźnik satysfakcji ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 60,4

ITS

(WSKAŹNIK INTENCJI POZOSTANIA)

7,2 /10

wskaźnik intencji pozostania ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 7,3



BUDOWNICTWO

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BUDOWNICTWA

Pracownicy budownictwa oceniali warunki zatrudnienia nieco bardziej pozytywnie niż ogół badanych – ogólny wskaźnik satysfakcji wyniósł 4,3 wobec 4,2. Największą przewagę branży odnotowano w obszarze komunikacji i przepływu informacji. Wyższe wyniki dotyczyły również szkoleń i rozwoju, zaangażowania i motywowania pracowników oraz kultury zarządzania. Może to wskazywać, że pracownicy budownictwa relatywnie korzystnie oceniają sposób współpracy z przełożonymi, przekazywanie informacji i możliwości podnoszenia kompetencji. Organizacja pracy i bezpieczeństwo zostały natomiast ocenione tak samo jak przez ogół badanych, dlatego obszar ten – mimo wysokiego wyniku – nie stanowi elementu szczególnie wyróżniającego branżę. Najwyższą satysfakcję odnotowano w zakresie poczucia skuteczności zawodowej i świadomości jakościowej.



SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY

SATYSFAKCJA OGÓŁU PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

BIOSTAT® MORE THAN STATISTICS | CENTRUM BADAWCZO-ROZWOJOWE

DODATKOWE WSKAŹNIKI

Budownictwo

Budownictwo wyróżnia się najkorzystniejszym profilem dodatkowych wskaźników spośród analizowanych branż. eNPS wyniósł -5,7 i był najwyższy w całym zestawieniu, choć nadal oznacza niewielką przewagę krytyków nad promotorami. Jednocześnie ESI osiągnął 65,7 – najwyższą wartość wśród badanych branż, wskazując na wysokie relatywne zadowolenie z obecnego miejsca pracy oraz jego dobre dopasowanie do oczekiwań zatrudnionych. Towarzyszy temu ITS na poziomie 7,6/10, należący do najwyższych wartości w raporcie. Wszystkie trzy wskaźniki tworzą więc spójny obraz stosunkowo dobrej relacji pracowników z organizacją, choć nawet w tej branży poziom rekomendacji pracodawcy pozostaje poniżej wartości dodatniej.

ENPS
(WSKAŹNIK LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW)

-5,7 /100

wskaźnik lojalności ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: -17,4

ESI
(WSKAŹNIK SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW)

65,7 /100

wskaźnik satysfakcji ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 60,4

ITS
(WSKAŹNIK INTENCJI POZOSTANIA)

7,6 /10

wskaźnik intencji pozostania ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 7,3



HANDEL HURTOWY I DETALICZNY

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY HANDLU HURTOWEGO I DETALICZNEGO

Ogólny wskaźnik satysfakcji pracowników handlu hurtowego i detalicznego wyniósł 4,1 i był nieco niższy od wyniku ogółem. Niższe wartości odnotowano w niemal wszystkich analizowanych obszarach, jednak żadna z różnic od ogółu pracowników nie jest istotna. Pracownicy branży handlu hurtowego i detalicznego cechuje mocne poczucie skuteczności zawodowej i świadomość jakościowa, przy jednoczesnym naniższym zadowoleniu ze szkoleń i rozwoju.



SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY

SATYSFAKCJA OGÓŁU PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

DODATKOWE WSKAŹNIKI

Handel hurtowy i detaliczny

Wyniki dla handlu hurtowego i detalicznego wskazują na relatywnie słabszą relację pracowników z miejscem zatrudnienia. eNPS na poziomie -23,5 jest jednym z najniższych wyników w zestawieniu, co oznacza wyraźną przewagę krytyków nad promotorami pracodawcy. Również ESI wynoszący 57,5 należy do niższych wartości wśród analizowanych branż, wskazując na ograniczone ogólne zadowolenie z miejsca pracy. ITS osiągnął 7,0/10, plasując handel również w dolnej części zestawienia pod względem deklarowanej chęci pozostania. W przeciwieństwie do niektórych branż nie obserwuje się tu wyraźnej kompensacji słabszej satysfakcji wysoką intencją dalszego zatrudnienia – wszystkie trzy wskaźniki wskazują na stosunkowo mniej korzystną relację pracowników z organizacją.

ENPS
(WSKAŹNIK LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW)

-23,5 /100

wskaźnik lojalności ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: -17,4

ESI
(WSKAŹNIK SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW)

57,5 /100

wskaźnik satysfakcji ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 60,4

ITS
(WSKAŹNIK INTENCJI POZOSTANIA)

7,0 /10

wskaźnik intencji pozostania ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 7,3



TRANSPORT, SPEDYCJA, LOGISTYKA, MAGAZYNOWANIE

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY TRANSPORTU, SPEDYCJI, LOGISTYKI I MAGAZYNOWANIA

Poziom satysfakcji pracowników transportu, spedycji, logistyki i magazynowania był analogiczny do poziomu satysfakcji pracowników zatrudnionych w Polsce. Zadowolenie zbliżone do ogółu osiągnięto również dla wszystkich badanych obszarów. Wyniki wskazują więc na stabilny, zbliżony do ogólnopolskiego profil satysfakcji. Tym samym pracowników cechuje wysokie poczucie skuteczności zawodowej i świadomości jakościowej oraz duże zadowolenie z organizacji i bezpieczeństwa pracy, przy jednoczesnym mniejszym zadowoleniu z oferowanych możliwości szkoleń i rozwoju.



SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY

SATYSFAKCJA OGÓŁU PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

DODATKOWE WSKAŹNIKI

Transport, spedycja, logistyka, magazynowanie

W branży transportowej, spedycyjnej, logistycznej i magazynowej dodatkowe wskaźniki przyjmują wartości zbliżone do środkowej części zestawienia. ESI wyniósł 60,2, wskazując na umiarkowanie korzystne ogólne zadowolenie z miejsca pracy, natomiast ITS osiągnął 7,2/10, co oznacza dość wyraźną deklarowaną gotowość do dalszego zatrudnienia. eNPS na poziomie -11,9 należy jednocześnie do relatywnie dobrych wyników wśród badanych branż, chociaż nadal oznacza przewagę krytyków nad promotorami. Profil wyników jest więc stosunkowo spójny: pracownicy dość dobrze oceniają swoje miejsce zatrudnienia i wykazują gotowość do pozostania, ale nie przekłada się to jeszcze na równie silną skłonność do aktywnego rekomendowania pracodawcy.

ENPS
(WSKAŹNIK LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW)

-11,9 /100

wskaźnik lojalności ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: -17,4

ESI
(WSKAŹNIK SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW)

60,2 /100

wskaźnik satysfakcji ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 60,4

ITS
(WSKAŹNIK INTENCJI POZOSTANIA)

7,2 /10

wskaźnik intencji pozostania ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 7,3



FINANSE, BANKOWOŚĆ, UBEZPIECZENIA

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY FINANSE, BANKOWOŚĆ I UBEZPIECZENIA

Pracownicy finansów, bankowości i ubezpieczeń wyróżniali się nieco wyższym poziomem satysfakcji niż ogół badanych – wskaźnik ogólny wyniósł 4,3 wobec 4,2. Ponadto zadowolenie pracowników branży było wyższe niż ogółu zatrudnionych w Polsce we wszystkich analizowanych obszarach, przy czym największe różnice dotyczyły kultury zarządzania. Duże zadowolenie dotyczy jednak przede wszystkim poczucia skuteczności zawodowej i organizacji i bezpieczeństwa pracy. Profil branży ma zatem szeroko pozytywny charakter i nie opiera się wyłącznie na jednym ponadprzeciętnie ocenianym wymiarze.



SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY

SATYSFAKCJA OGÓŁU PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

DODATKOWE WSKAŹNIKI

Finanse, bankowość, ubezpieczenia

W sektorze finansowym, bankowym i ubezpieczeniowym ESI osiągnął 62,0, co lokuje branżę w grupie charakteryzującej się relatywnie dobrym ogólnym zadowoleniem z obecnego miejsca zatrudnienia. ITS wyniósł 7,3/10, wskazując również na stosunkowo dużą gotowość pracowników do kontynuowania pracy u obecnego pracodawcy. Mniej korzystnie prezentuje się eNPS na poziomie -12,7 – mimo pozytywnych doświadczeń krytycy nadal przeważają nad aktywnymi promotorami organizacji. Wyniki wskazują zatem na stosunkowo stabilną relację pracowników z pracodawcą, jednak zadowolenie i zamiar pozostania nie przekładają się w pełni na gotowość do rekomendowania firmy jako atrakcyjnego miejsca pracy.

ENPS
(WSKAŹNIK LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW)

-12,7 /100

wskaźnik lojalności ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: -17,4

ESI
(WSKAŹNIK SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW)

62,0 /100

wskaźnik satysfakcji ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 60,4

ITS
(WSKAŹNIK INTENCJI POZOSTANIA)

7,3 /10

wskaźnik intencji pozostania ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 7,3



IT, TELEKOMUNIKACJA

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY IT I TELEKOMUNIKACJI

Satysfakcja pracowników IT i telekomunikacji kształtuje się na podobnym poziomie jak dla ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce. Branżę wyróżnia przede wszystkim bardziej pozytywna ocena kultury zarządzania. Nieco wyższą satysfakcję odnotowano również w obszarze szkoleń i rozwoju, co może wskazywać na stosunkowo dobre warunki do zdobywania nowych kompetencji. Jednocześnie poczucie skuteczności zawodowej zostało ocenione praktycznie tak samo jak przez ogół badanych, a wizerunek firmy i identyfikacja z organizacją uzyskały wynik nieznacznie niższy. Oznacza to, że przewaga branży dotyczy przede wszystkim sposobu organizacji i zarządzania pracą, nie przekłada się natomiast na wyraźnie silniejsze przywiązanie pracowników do organizacji.



SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY

SATYSFAKCJA OGÓŁU PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

DODATKOWE WSKAŹNIKI

IT, telekomunikacja

Dodatkowe wskaźniki pokazują w przypadku IT i telekomunikacji mniej korzystny obraz niż oceny poszczególnych obszarów satysfakcji. ESI wyniósł 56,9 i jest jednym z najniższych wyników wśród analizowanych branż, natomiast ITS na poziomie 6,9/10 jest najniższy w całym zestawieniu. Również eNPS wynoszący -20,2 wskazuje na wyraźną przewagę krytyków nad promotorami pracodawcy. Jest to szczególnie istotne w zestawieniu z relatywnie dobrymi ocenami kultury zarządzania, organizacji pracy i komunikacji. Wyniki mogą wskazywać, że korzystna ocena wybranych elementów codziennego funkcjonowania organizacji nie wystarcza do budowania równie silnej ogólnej satysfakcji, przywiązania i chęci długoterminowego pozostania.

ENPS
(WSKAŹNIK LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW)

-20,2 /100

wskaźnik lojalności ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: -17,4

ESI
(WSKAŹNIK SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW)

56,9 /100

wskaźnik satysfakcji ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 60,4

ITS
(WSKAŹNIK INTENCJI POZOSTANIA)

6,9 /10

wskaźnik intencji pozostania ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 7,3



EDUKACJA I NAUKA

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY EDUKACJI I NAUKI

Badanie składało się z pytań zamkniętych, pogrupowanych w odpowiednie obszary tematyczne. W celu syntetycznego przedstawienia wyników dla każdego z obszarów obliczono średnią na podstawie odpowiedzi na przypisane do niego pytania. Wartości wskaźników satysfakcji pracowników mogą mieścić się w przedziale od 1 do 6, przy czym wyższa wartość oznacza większą satysfakcję z danego obszaru.

Ogólny poziom satysfakcji pracowników edukacji i nauki był analogiczny do poziomu osiągniętego w całej próbie. Za zbliżoną wartością wskaźnika ogólnego nie kryje się również odmienny profil ocen poszczególnych obszarów. Branża nie wyróżnia się na tle ogółu - pracownicy edukacji i nauki są najbardziej zadowoleni ze swojego poczucia skuteczności zawodowej i świadomości jakościowej oraz organizacji i bezpieczeństwa pracy, podczas gdy najgorzej ocenione jest zaangażowanie i motywacja oraz szkolenia i rozwój.



SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY

SATYSFAKCJA OGÓŁU PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

DODATKOWE WSKAŹNIKI

W ramach analizy doświadczeń pracowników edukacji i nauki uwzględniono także wskaźniki eNPS, ESI oraz ITS. Pozwalają one wyjść poza ocenę poszczególnych elementów środowiska pracy i określić poziom ogólnej satysfakcji, rekomendacji pracodawcy oraz przywiązania do obecnego miejsca zatrudnienia.

Wyniki pracowników edukacji i nauki wskazują na stosunkowo dobre ogólne zadowolenie i przywiązanie do miejsca zatrudnienia. ESI wyniósł 62,0, a ITS 7,4/10, co jest jednym z wyższych wyników deklarowanej gotowości do pozostania w obecnej organizacji. Jednocześnie eNPS osiągnął -13,2, a więc mimo korzystnych ocen krytycy pracodawcy nadal przeważają nad jego promotorami. Zestawienie wskaźników sugeruje, że pracownicy są skłonni kontynuować zatrudnienie i relatywnie dobrze oceniają swoje miejsce pracy, jednak nie zawsze są gotowi rekomendować je innym. Przywiązanie do obecnej pracy okazuje się więc silniejsze niż jej aktywna promocja jako atrakcyjnego miejsca zatrudnienia.

Edukacja i nauka

ENPS
(WSKAŹNIK LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW)

-13,2 /100

wskaźnik lojalności ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: -17,4

ESI
(WSKAŹNIK SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW)

62,0 /100

wskaźnik satysfakcji ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 60,4

ITS
(WSKAŹNIK INTENCJI POZOSTANIA)

7,4 /10

wskaźnik intencji pozostania ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 7,3



OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA

SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY OPIEKI ZDROWOTNEJ I POMOCY SPOŁECZNEJ

Pracownicy opieki zdrowotnej i pomocy społecznej są bardziej zadowoleni z pracy niż ogół zatrudnionych w Polsce – ogólny wskaźnik wyniósł 4,3 wobec 4,2. Wyniki dla branży były wyższe we wszystkich analizowanych obszarach. Branżę wyraźnie wyróżniało mocne poczucie skuteczności zawodowej i świadomości jakościowej - 4,8 pkt w 6-stopniowej skali. Może to wskazywać na silniejsze poczucie sensu wykonywanej pracy, większą identyfikację z jej społecznym znaczeniem oraz przekonanie o własnym wpływie na jakość realizowanych zadań.



SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW BRANŻY

SATYSFAKCJA OGÓŁU PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE

DODATKOWE WSKAŹNIKI

Opieka zdrowotna i pomoc społeczna

Opieka zdrowotna i pomoc społeczna należy do branż o najkorzystniejszych wynikach dodatkowych wskaźników. ESI wyniósł 65,5 i jest drugim najwyższym wynikiem w zestawieniu, natomiast ITS osiągnął 7,8/10 – najwyższą wartość spośród wszystkich analizowanych branż. Również eNPS na poziomie -9,9 należy do wyników najbliższych wartości dodatniej, choć nadal oznacza przewagę krytyków nad promotorami pracodawcy. Łącznie wskaźniki wskazują na stosunkowo silne zadowolenie z miejsca zatrudnienia i dużą gotowość do dalszej pracy. Podobnie jednak jak w pozostałych branżach, wysoka intencja pozostania nie oznacza automatycznie równie dużej skłonności do aktywnego rekomendowania pracodawcy.

ENPS
(WSKAŹNIK LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW)

-9,9 /100

wskaźnik lojalności ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: -17,4

ESI
(WSKAŹNIK SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW)

65,5 /100

wskaźnik satysfakcji ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 60,4

ITS
(WSKAŹNIK INTENCJI POZOSTANIA)

7,8 /10

wskaźnik intencji pozostania ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce: 7,3

NOTA METODOLOGICZNA

Centrum Badawczo-Rozwojowe Biostat zrealizowało kompleksowe badanie wśród pracowników reprezentujących różne branże i typy organizacji. Celem badania była ocena satysfakcji z pracy oraz identyfikacja czynników wpływających na zaangażowanie, motywację, poczucie bezpieczeństwa, relacje z przełożonymi, komunikację wewnętrzną, możliwości rozwoju oraz ogólny stosunek pracowników do obecnego miejsca zatrudnienia.



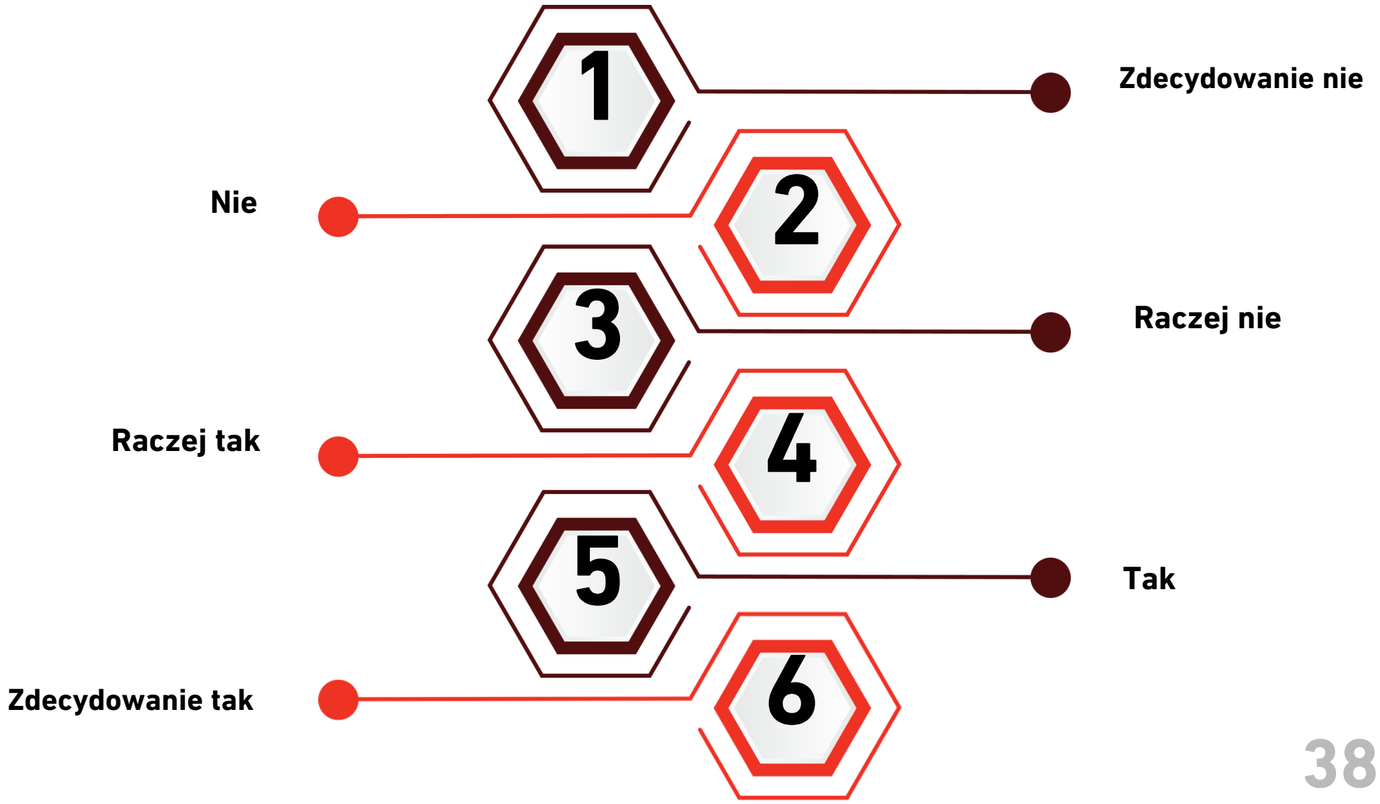
W badaniu udział wzięło 3000 dorosłych Polaków zatrudnionych w kraju. Ankietyzacja była realizowana techniką CAWI na panelu konsumenckim *Badanie Opinii*. Zebrane odpowiedzi pozwoliły na przedstawienie obrazu satysfakcji pracowników w Polsce zarówno w ujęciu ogólnym, jak i w podziale na wybrane cechy społeczno-demograficzne oraz zawodowe, takie jak wiek, płeć, staż pracy, typ wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko czy wielkość organizacji.

Kwestionariusz badawczy składał się z 61 pytań właściwych oraz kilku dodatkowych pytań metryczkowych. Zasadniczą część ankiety stanowiły pytania zamknięte, w których pracownicy oceniali stopień zgody z przedstawionymi stwierdzeniami na **6-stopniowej skali odpowiedzi. Zatem wartości zbliżone do 6 wskazują na wysoką satyskację z pracy.**

W części metryczkowej respondenci udzielali informacji m.in. o swojej sytuacji na rynku pracy, wieku, branży zatrudnienia, płci, charakterze wykonywanej pracy, poziomie stanowiska, stażu pracy oraz wielkości firmy. Pozwoliło to na analizę wyników nie tylko w ujęciu ogólnym, ale również z uwzględnieniem wybranych cech respondentów i organizacji, w których pracują.

Zasadnicza część kwestionariusza została podzielona na obszary tematyczne odzwierciedlające kluczowe wymiary doświadczeń pracowniczych. Obejmowały one: organizację pracy i bezpieczeństwo, zaangażowanie i motywowanie pracowników, kulturę zarządzania, szkolenia i rozwój, komunikację i przepływ informacji, wizerunek firmy i identyfikację z organizacją, a także poczucie skuteczności zawodowej i świadomość jakościową. Na podstawie tych pytań obliczono wskaźniki satysfakcji pracowników, rozumiane jako średnie arytmetyczne ocen ze wszystkich pytań zamkniętych. Im wyższa wartość średnia, tym bardziej pozytywna ocena danego aspektu pracy.

Dodatkowo w kwestionariuszu uwzględniono wskaźniki syntetyczne, takie jak eNPS, czyli skłonność do polecenia firmy jako miejsca pracy, Intention to stay, czyli deklarowaną gotowość pozostania w obecnej firmie w kolejnym roku, oraz ESI, odnoszący się do ogólnego poziomu satysfakcji pracownika z miejsca pracy.



Co oznaczają wskaźniki ENPS, ESI i ITS?

ENPS *(Employee Net Promoter Score)*

Określa skłonność pracowników do polecania organizacji jako miejsca pracy. Jest obliczany na podstawie odpowiedzi na pytanie: „Na ile prawdopodobne jest, że polecisz swoją organizację jako miejsce pracy?”. Oceny dokonuje się w skali od 0 do 10, a w celu obliczenia ENPS odejmuje się od odsetka promotorów (oceny 9–10) odsetek krytyków (oceny 0–6). Osoby oceniające organizację na 7–8 punktów uznawane są za pasywne. Wartość eNPS mieści się w przedziale od –100 do +100 punktów. Wynik dodatni oznacza, że w organizacji jest więcej promotorów niż krytyków, natomiast wynik ujemny wskazuje na przewagę pracowników krytycznie oceniających organizację jako miejsce pracy.

ITS *(Intension to Stay)*

Określa deklarowaną skłonność pracowników do pozostania w organizacji. Jest mierzony na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza całkowity brak zamiaru pozostania, a 10 – bardzo silną intencję dalszej pracy w organizacji. Wartość wskaźnika stanowi średnia ocen udzielonych przez respondentów – im wyższy wynik, tym większa gotowość pracowników do kontynuowania zatrudnienia.

ESI *(Employee Satisfaction Index)*

Służy do syntetycznej oceny ogólnego poziomu satysfakcji pracowników z miejsca pracy.
Jest obliczany na podstawie odpowiedzi na trzy pytania dotyczące:

1. poziomu zadowolenia z obecnego miejsca pracy,
2. stopnia, w jakim obecne miejsce pracy spełnia oczekiwania pracownika,
3. stopnia, w jakim obecne miejsce pracy odpowiada jego wyobrażeniu o wymarzonej pracy.

Każde z pytań oceniane jest w skali od 0 do 10. Wskaźnik ESI stanowi średnią wyników uzyskanych w trzech pytaniach, przeliczoną na skalę od 0 do 100. Im wyższy wynik, tym wyższy ogólny poziom satysfakcji pracowników oraz większa zgodność obecnego miejsca pracy z ich oczekiwaniami i wyobrażeniem o idealnym miejscu zatrudnienia.

BIOSTAT® MORE THAN STATISTICS | CENTRUM BADAWCZO-ROZWOJOWE

CHCESZ POZNAĆ PEŁNE WYNIKI?

Niniejszy raport prezentuje najważniejsze wnioski dotyczące satysfakcji osób zatrudnionych w Polsce. Pełna wersja raportu zawiera znacznie szerszy zakres danych, w tym szczegółowe wyniki dla branż.

Zapraszamy do kontaktu w sprawie zakupu pełnej wersji raportu. Realizujemy również dedykowane badania satysfakcji pracowników przygotowane specjalnie dla konkretnej organizacji, z uwzględnieniem jej struktury, potrzeb i celów biznesowych.

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:

+48 666 069 831

www.badania-satysfakcji-pracownikow.pl

bsp@biostat.com.pl

