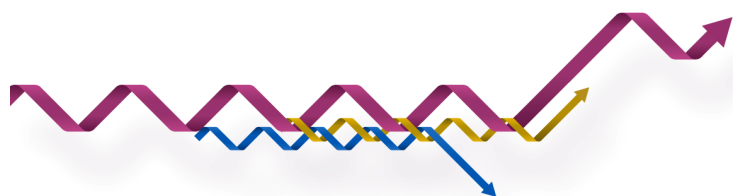


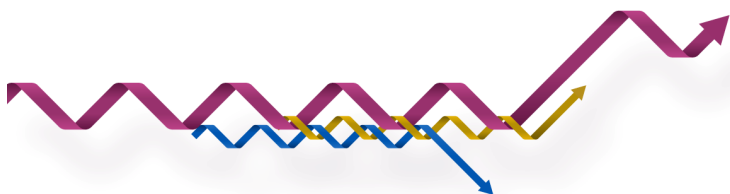
Polski Menedżer 2010

kwalfikacje, sukces, zarobki



Spis treści

Raport Polski Menedżer 2010.....	- 3 -
1. Obszar: Kwalifikacje zawodowe	- 3 -
1.1 Cechy społeczno – demograficzne respondentów	- 4 -
1.2 Wyniki badań dotyczące obszaru: kwalifikacje zawodowe	- 5 -
2. Obszar: Synonimy sukcesu, prestiżu	- 10 -
2.1 Cechy społeczno – demograficzne respondentów	- 11 -
2.2 Wyniki badań dotyczące obszaru: synonimy sukcesu, prestiżu.....	- 12 -
3. Obszar: Zarobki i kariera zawodowa	- 16 -
3.1 Cechy społeczno – demograficzne respondentów	- 17 -
3.2 Wyniki badań z obszaru: zarobki i kariera zawodowa.....	- 20 -
Informacje o programie Talent Club.....	- 30 -



Raport Polski Menedżer 2010

Tegoroczne wyniki raportu Polski Menedżer 2010 pokazały, że umiejętność zarządzania ludźmi jest wciąż najważniejszą kompetencją współczesnego menedżera, który chce skutecznie realizować powierzone mu zadania. Tylko menedżer posiadający odpowiednie cechy interpersonalne potrafi zjednać i przekonać ludzi do swojej wizji i może odnieść sukces, a jego siłą jest dobry i zgrany zespół. Menedżerowie postrzegają samych siebie jako osoby kreatywne i elastyczne, które nie boją się nowych wyzwań i zmian. Kryzys, z którym od dłuższego czasu boryka się biznes stanowi wyzwanie dla menedżerów, gdyż to na nich spoczywa obowiązek podejmowania decyzji dotyczących przyszłości. Do nich należy przygotowanie dzisiejszego biznesu do wymagań i warunków jutra.

Uczestnikami badania Talent Club byli menedżerowie różnych szczebli zarządzania, a więc osoby zajmujące najwyższe stanowiska w firmie (prezesi, właściciele, członkowie rad nadzorczych) oraz średni szczebel kierowniczy (specjaliści, kierownicy działów).

Zapraszam do zapoznania się z tegorocznym raportem Talent Club – Polski Menedżer 2010.

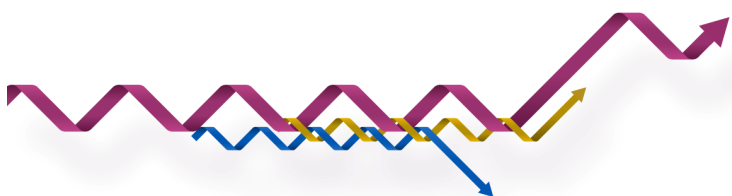
Anna Wilk, socjolog z Uniwersytetu Wrocławskiego, ekspert Talent Club

1. Obszar: Kwalifikacje zawodowe

Pierwszy obszar badań na platformie Talent Club poświęcony został kwalifikacjom menedżerskim. Z jednej strony badanie pozwoliło przekonać się, jakie cechy, zdaniem uczestników badania, posiadają najlepsi i najbardziej efektywni menedżerowie, z drugiej zaś pokazało, które z tych kwalifikacji przypisują oni sobie samym i na jakim poziomie. Celem badania było znalezienie odpowiedzi na następujące pytania:

Jacy są polscy menedżerowie? Jakie przypisują sobie kwalifikacje?

Jakie cechy wyróżniają najlepszych z nich?

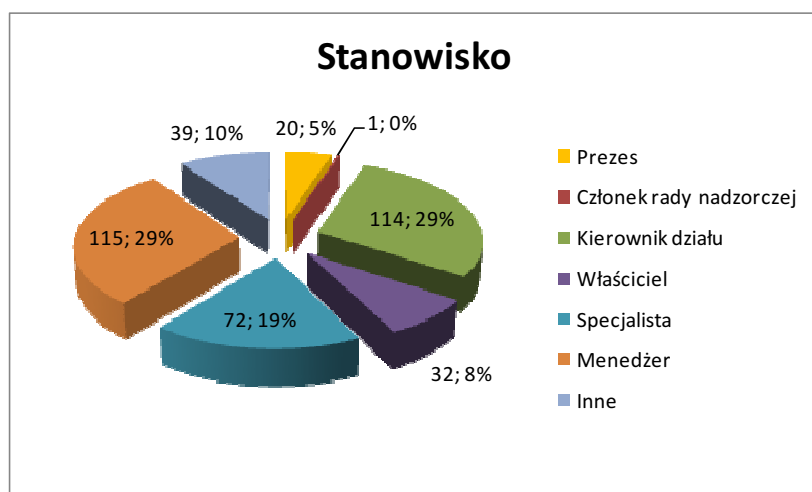


W pierwszej części badań socjologicznych, które dotyczyły kwalifikacji zawodowych wzięło udział 393 menedżerów.

Badanie zostało przeprowadzone metodą ankiety internetowej w dniach od 01.10.2009 do 29.10.2010 roku.

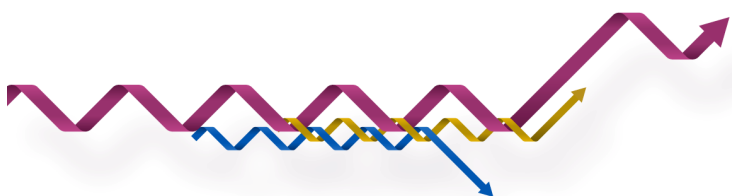
1.1 Cechy społeczno – demograficzne respondentów

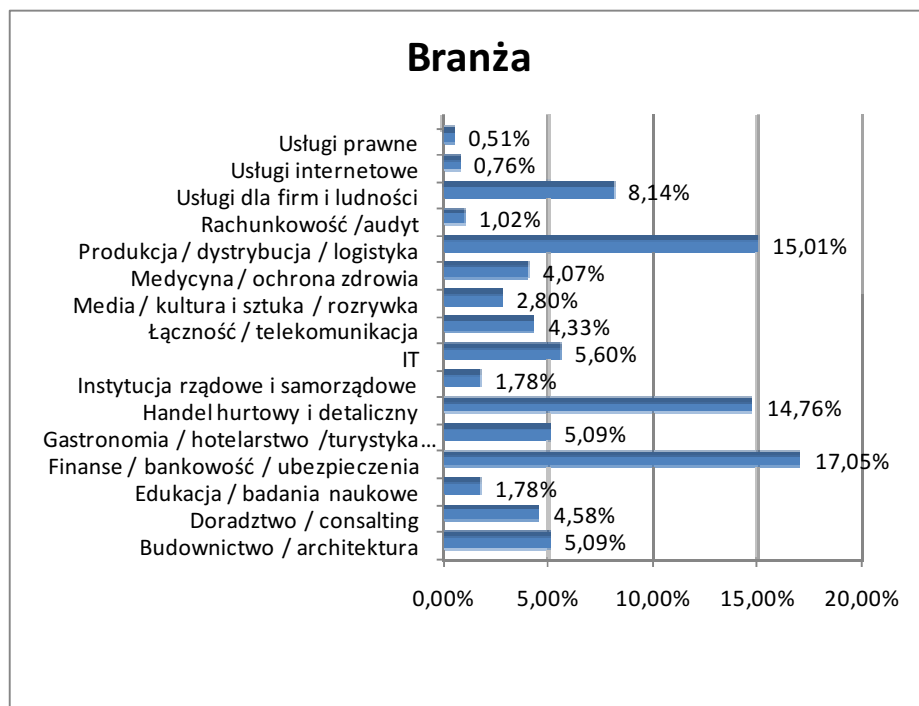
Rozkład płci respondentów pokazał, że w badaniu wzięła udział większa liczba kobiet (54%, 212) niż mężczyzn (46%, 181). Wśród menedżerów biorących udział w badaniu przeważał średni szczebel kierowniczy, a więc osoby pracujące na stanowiskach: menedżer (29%), kierownik działu (29%) i specjalista (19%). Menedżerowie z najwyższych szczebli kierowniczych stanowili 12% badanych, a byli to: prezesi (5%) i właściciele (8%).



Wykres 1 *Stanowisko*, Obszar: Kwalifikacje zawodowe

Aż 17% menedżerów pracowało w branży finansowo – bankowej. Niewiele mniejsze grupy (15%) stanowiły osoby pracujące w branży handlowej – hurtowej i detalicznej, a także produkcji, dystrybucji lub logistyki.

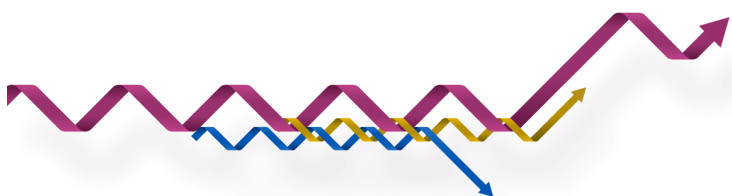


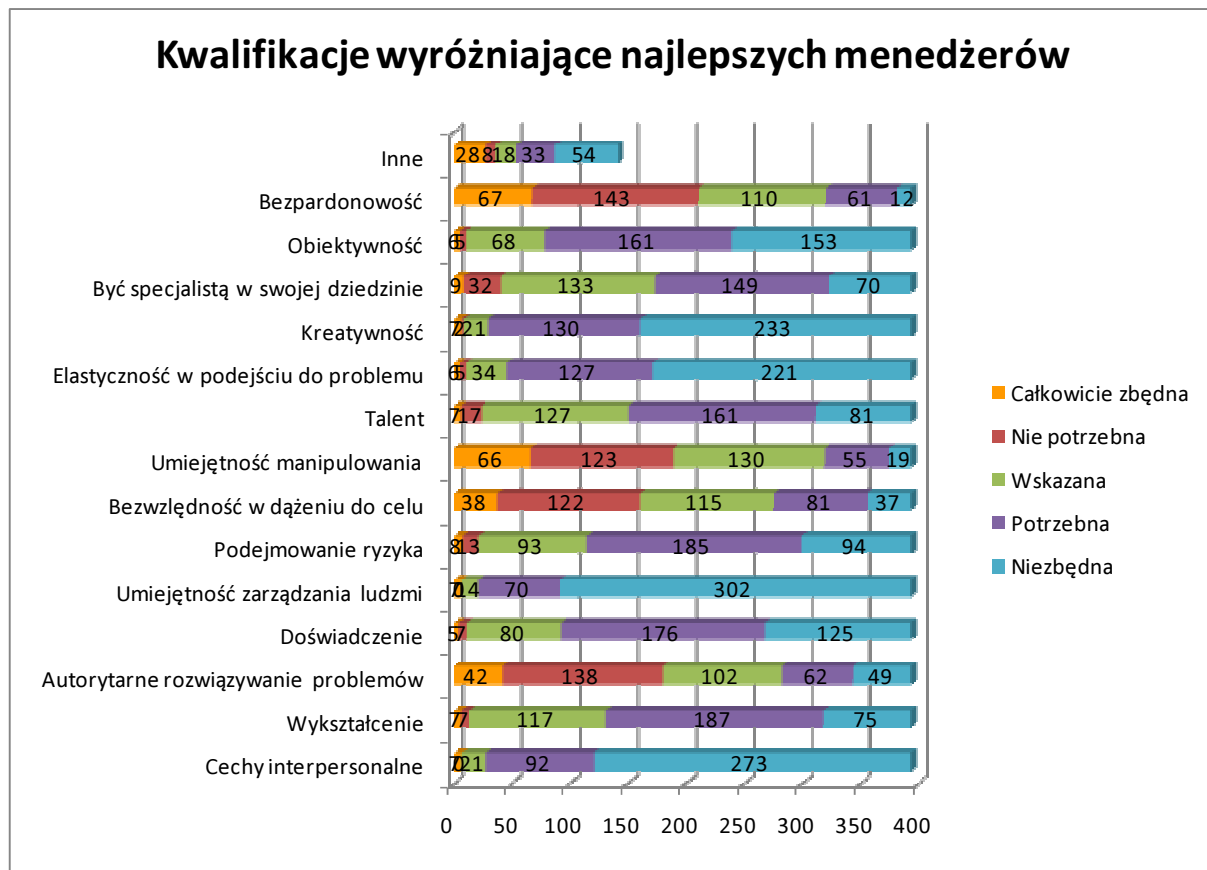


Wykres 2 *Branża*, Obszar: Kwalifikacje zawodowe

1.2 Wyniki badań dotyczące obszaru: kwalifikacje zawodowe

Wykorzystując pięciostopniową skalę (od 1 – całkowicie zbędna do 5 – niezbędna), menedżerowie określali wartość danej cechy w modelu kompetencji, który przypisywany jest najlepszej kadrze menedżerskiej. Innymi słowami, respondenci badania wskazywali istotność występowania określonej cechy wśród kompetencji wyróżniających najlepszych spośród nich. Zdecydowana większość badanych, bo aż 302 menedżerów (jako potrzebne określiło je 70 respondentów) uznało, że najważniejszą i najbardziej niezbędną cechą jest **umiejętność zarządzania ludźmi**. Kluczowe dla skutecznego wykonywania obowiązków menedżerskich są również specyficzne **cechy interpersonalne**, na co wskazywało 273 badanych (92 potrzebne). Kolejnymi cechami najlepszych menedżerów zdaniem badanych są **kreatywność** (niezbędna 233, potrzebna 130), **elastyczne podejście do problemu** (niezbędna 221, potrzebna 127), **obiektywność** (niezbędna 153, potrzebna 161) i **doświadczenie** (niezbędna 125, potrzebna 176).

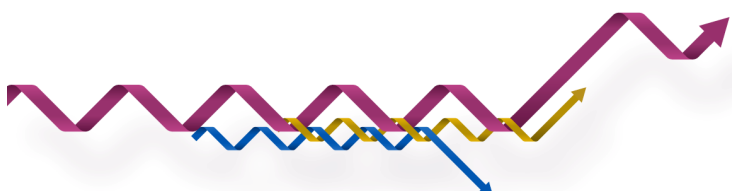




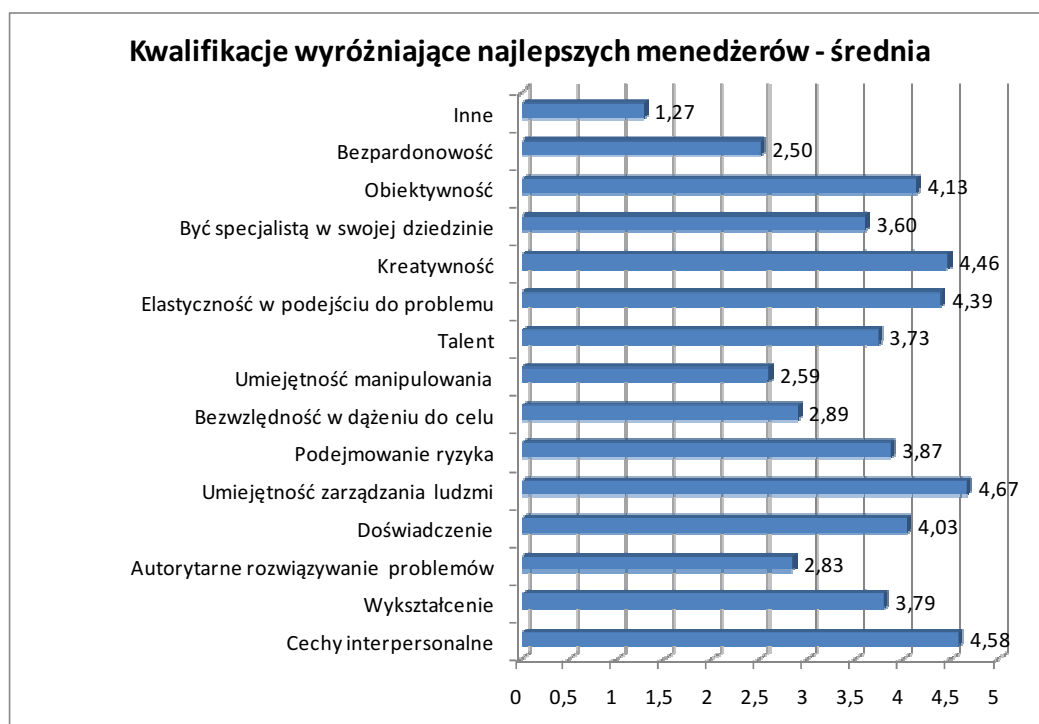
Wykres 3 Kwalifikacje wyróżniające najlepszych menedżerów, Obszar: Kwalifikacje zawodowe

Zdaniem eksperta Romeo Grzębowskiego z Extended DISC:

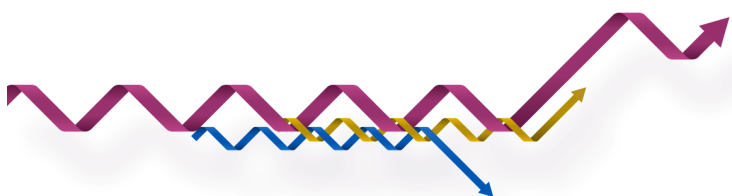
Wyniki tegorocznego badania nie odbiegają znacząco od tych z 2009 roku, przeprowadzonych w czasie kryzysu. Oznacza to, że takie cechy jak kreatywność i elastyczność, czy umiejętność zarządzania ludźmi, są i będą zawsze istotne u menedżerów. Nowością jest pojawienie się jako niezbędnej umiejętności zarządzania zmianą. Zacytuję prof. Johna P. Kottera z Harvard Business School: „Udana zmiana wymaga poświęcenia, zaangażowania i kreatywności, a żaden z tych czynników nie powstaje pod przymusem”.



Zdaniem samych respondentów, skuteczni i należycie wykonujący powierzone im zadania menedżerowie nie działają w sposób bezpardonowy (średnia 2,50 – wartości od 1 do 5) i nie dążą bezwzględnie do celu (2,89). Nie posiadają także umiejętności manipulowania (2,59) ani wykorzystywania innych osób do własnych celów, a pojawiające się problemy rozwiązują wraz z zespołem (2,83). Tak więc, zdaniem samych menedżerów, najlepsi spośród nich kierują swoim zespołem w sposób demokratyczny, wykorzystując talenty i predyspozycje wszystkich członków zespołu. „Jednoosobowe gwiazdy” o autorytarnym nastawieniu, aczkolwiek skuteczne w realizacji postawionych im celów, nie potrafią zbudować silnego i trwałego zespołu, który przynosi oczekiwane efekty w dłuższym przedziale czasu.



Wykres 4 Kwalifikacje wyróżniające najlepszych menedżerów – średnia, Obszar: Kwalifikacje zawodowe

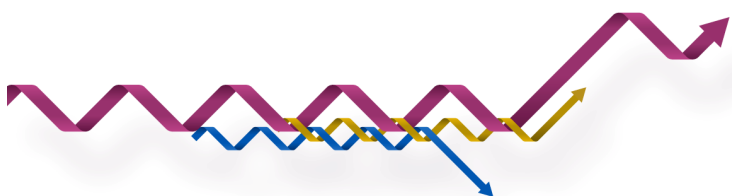


Zdaniem eksperta Małgorzaty Rusewicz, Dyrektora Dep. Stosunków Pracy i Dialogu Społecznego w PKPP Lewiatan:

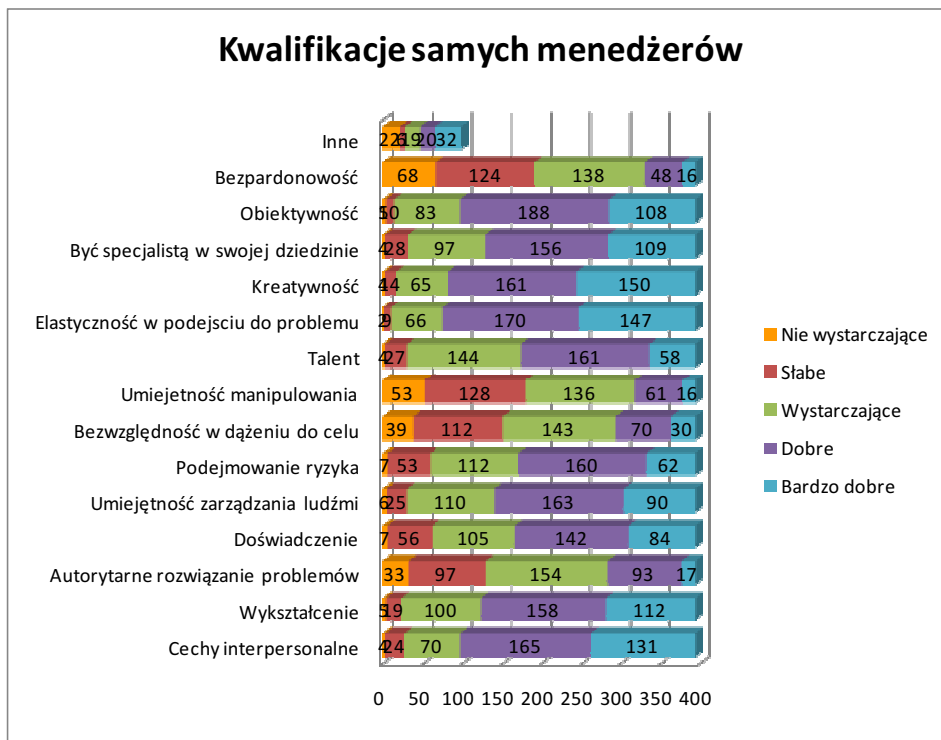
O wartości firmy świadczą przede wszystkim jej pracownicy, którzy umiejętnie kierowani budują markę i siłę przedsiębiorstwa. Dlatego rola menedżera jest w dzisiejszych czasach kluczowa dla rozwoju każdej firmy, a stawiane im wymagania systematycznie rosną. W dzisiejszych czasach, aby być dobrym menedżerem, samo doświadczenie już nie wystarczy. Niezależnie od branży skuteczny menedżer musi ciągle się rozwijać, odnajdywać inspirację w pracy nie bać się trudnych decyzji. Badania w ramach programu Talent Club potwierdzają te obserwacje i pokazują, że efektywny menedżer to osoba umiejąca zarządzać zespołem poprzez odpowiednie wykorzystanie potencjału swoich pracowników, by sprawnie wywiązywać się z ról i zadań w ciągle zmieniających się realiach biznesowych.

Sami badani wymienili szereg cech, które powinien posiadać dobry menedżer. Były to przede wszystkim: sprawiedliwość, spokój, kompromisowość, działanie projektowe, inteligencja emocjonalna, wizja, umiejętność zarządzania zmianą, asertywność, posiadanie celu, myślenie strategiczne, empatia, profesjonalizm, charyzma, asertywność, umiejętności przywódcze, rzetelność, wrażliwość, szybka analiza, umiejętność podejmowania decyzji, komunikatywność, odporność na stres, aktywność, punktualność, konstruktywne myślenie, budowanie zaufania, uczciwość, mobilność, konsekwencja, odpowiedzialność, inteligencja, otwartość, dobra organizacja własnego czasu pracy, humor, ugodowość, nastawienie na sukces, stanowczość w kontaktach, charyzma, lojalność, umiejętność słuchania, etyka, pozytywne myślenie, innowacyjność, konsekwencja, ogólna wiedza na każdy temat, skuteczność, sumienność, stanowczość, jasność przekazu, wyrozumiałość, znajomość przepisów, etyczność postępowania, mądre rozstrzyganie sporów, znajomość rynku, szacunek dla innych, a także delegowanie zadań.

Menedżerowie raczej pozytywnie oceniali samych siebie. W większości opisywali występowanie danej kompetencji u siebie na poziomie dobrym lub bardzo dobrym. Jedynie w przypadku cech, które nie kojarzą im się pozytywnie z profesjonalnym menedżerem, pojawiły się opinie o występowaniu danej kompetencji w stopniu małym lub wcale (bezpardonowość 2,5 – wartość od 1 do 5; umiejętność manipulowania 2,6; bezwzględność w dążeniu do celu 2,8). Zdaniem samych menedżerów, są oni kreatywni (średnia 4,1), elastyczni w podejściu do problemu (4,1) i obiektywni (4,0). Posiadają



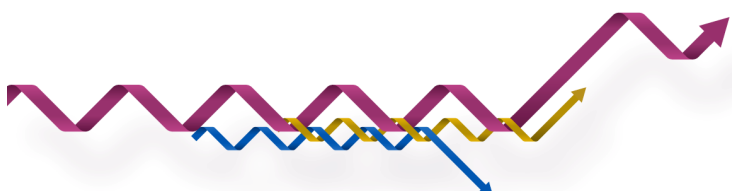
odpowiednie wykształcenie (3,9) i cechy interpersonalne (4,0), które czynią ich specjalistami w swoich dziedzinach (3,9). Wysoko oceniają także swoje umiejętności zarządzania ludźmi (3,8), które według nich były najistotniejszą cechą skutecznego i efektywnego menedżera.



Wykres 5 *Kwalifikacje samych menedżerów*, Obszar: Kompetencje zawodowe

Zdaniem eksperta Beaty Kapcewicz z Architektów Kariery:

Prawdziwy sprawdzian kompetencji menedżerskich, i to zarówno na poziomie Top Management, jak i na szczeblach operacyjnych, nastąpił w ostatnich dwóch latach. Nagła zmiana na rynku spowodowała, że menedżerowie musieli radzić sobie z geometrycznie malejącą sprzedażą, topniejącymi w oczach budżetami, masowymi zwolnieniami, zamykaniem fabryk i przerażeniem w oczach wszystkich. Koniecznością stała się nowa strategia, nowe podejście do klienta i funkcjonowanie w zespole przy ograniczeniach budżetowych, topniejącej motywacji i rosnącej niepewności pracowników, którzy zaczęli tracić zaufanie do pracodawcy.



Egzamin zdaliśmy w zeszłym roku i to w trybie eksternistycznym. Trzeba było zarządzać zmianą, zwalniać i zatrudniać często jednocześnie. W zasadzie dopiero teraz można powiedzieć, że polski management dojrzeła.

Generalnie poradziłem sobie z lekcją nienajgorzej, stąd nie dziwi mnie w badaniu Talent Club wysoka samoocena ankietowanych w obszarze kompetencji. Mam jednak nadzieję, że polscy menedżerowie równocześnie są świadomi tego, czego jeszcze musimy się nauczyć, bo czasy na rynku są coraz ciekawsze.

Wyniki trzeciej edycji badań Talent Club Polski Menedżer 2010 po raz kolejny pokazały, że podstawową cechą niezbędną menedżerom w skutecznej i efektywnej pracy jest umiejętność bycia liderem dla zarządzanego przez niego zespołu. Lider działa wraz z zespołem, bazując na talentach i umiejętnościach swoich podwładnych oraz realizuje postawione przed nim cele. Sam wskazuje jedynie kierunek działań i nadzoruje przebieg całego procesu, zostawiając swoim współpracownikom możliwość wyboru drogi i środków do ich realizacji. O kompetencjach menedżera świadczy więc skuteczność całego zespołu, którym zarządza.

2. Obszar: Synonimy sukcesu, prestiżu

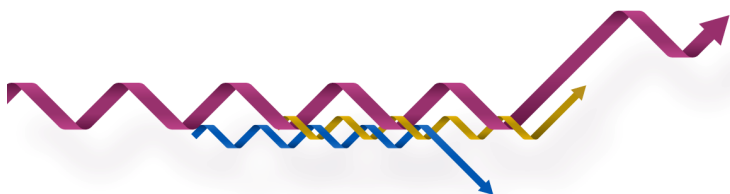
W ramach drugiego obszaru badań wśród kadry menedżerskiej podjęta została próba określenia, jakie cechy, zdaniem samych menedżerów, charakteryzują człowieka sukcesu.

Celem badania było znalezienie odpowiedzi na następujące pytania:

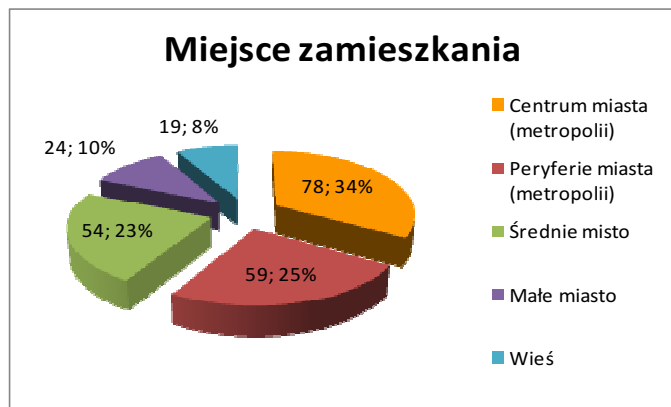
Jakie są synonimy człowieka sukcesu w życiu zawodowym?

Jakie są synonimy człowieka sukcesu w życiu prywatnym?

Na ankietę odpowiedziało 234 osoby.

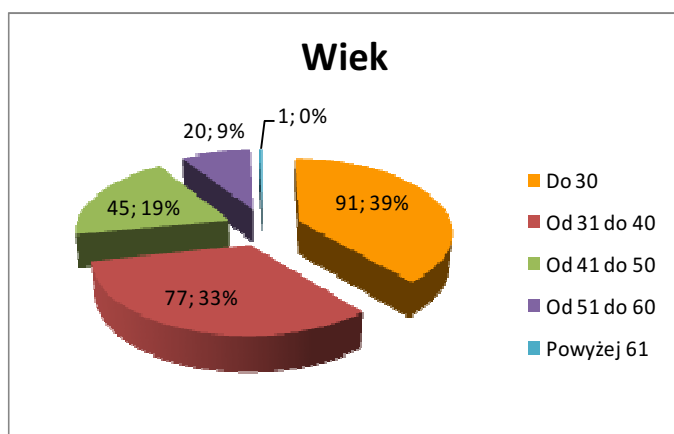


2.1 Cechy społeczno – demograficzne respondentów



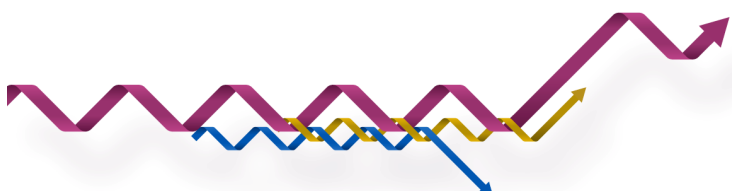
Wśród badanych menedżerów w obszarze synonimów sukcesu, prestiżu występuje niewielka przewaga mężczyzn (51%, 120) nad kobietami (49%, 114). Badani to w większości (59%) mieszkańcy dużych miast, przy czym aż 34% z nich mieszka w centrum metropolii.

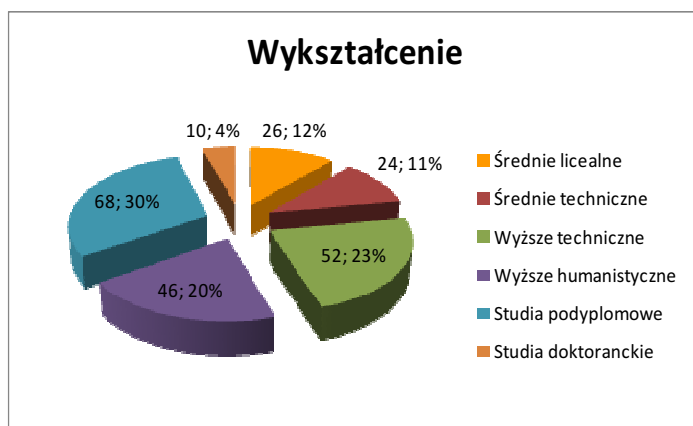
Wykres 6 *Miejsce zamieszkania*, Obszar: Synonimy sukcesu, prestiżu



Przeważają osoby młode, stanowiące 72% wszystkich badanych menedżerów, z czego aż 39% jest na początku swojej kariery zawodowej (do 30 roku życia).

Wykres 7 *Wiek*, Obszar: Synonimy sukcesu, prestiżu





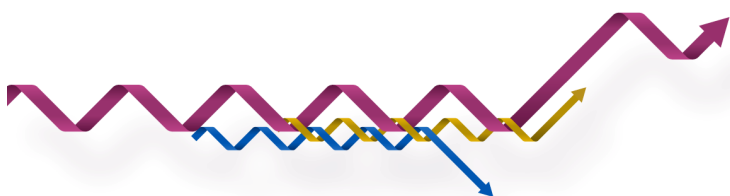
Wykres 8 *Wykształcenie*, Obszar: Synonimy sukcesu prestiżu

Respondenci biorący udział w badaniu to osoby wykształcone w kierunkach technicznych (30%) albo humanistycznych (28%), lub doszkalające się na studiach podyplomowych (24%).

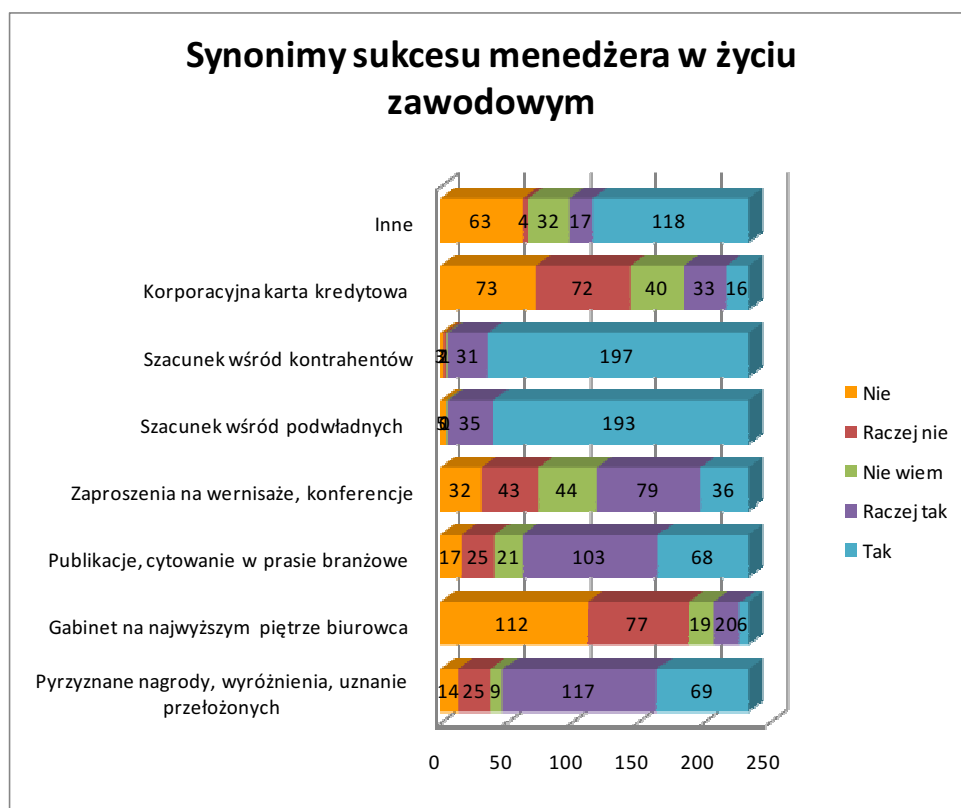
2.2 Wyniki badań dotyczące obszaru: synonimy sukcesu, prestiżu

Zdaniem zdecydowanej większości badanych, synonimami sukcesu człowieka w życiu zawodowym są szacunek wśród kontrahentów (średnia 4,76) oraz podwładnych (4,76). Duże znaczenie mają także przyznane nagrody, wyróżnienia, uznanie przełożonych (3,84), a także cytowanie w prasie biznesowej (3,75). Zdecydowanie mniejsze uznanie wśród respondentów miały finansowo–statusowe synonimy sukcesu, takie jak na przykład gabinet na najwyższym piętrze biurowca (1,84) czy korporacyjna karta kredytowa (2,34).

Osobie, która odnosi sukcesy w życiu zawodowym, menedżerowie przypisali następujące kwalifikacje lub cechy: dobra organizacja, umiejętność inspirowania podwładnych do myślenia i działania, odpowiednie wynagrodzenie, satysfakcja, umiejętne gospodarowanie czasem, samochód służbowy, otwartość na nowe pomysły, wytrwałość, zdolności analityczne, szczerść, właściwy osąd sytuacji, sumienność, profesjonalizm w działaniu, atrakcyjny pakiet socjalny, równowaga między pracą a życiem prywatnym, wiara w pracowników, gotowość do wysłuchania pracowników i przyjęcia słów krytyki, szacunek dla samego siebie, poczucie samospelnienia, udział w licznych szkoleniach, charyzma, podejmowanie

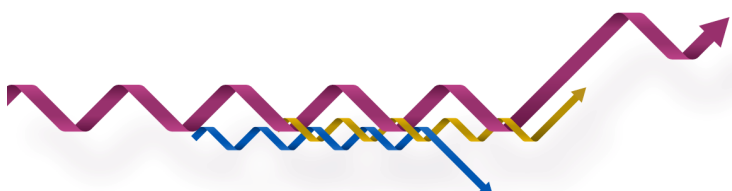


szybkich decyzji, osiągnięte sukcesy, szkolenia zagraniczne, wysoka podstawa, rozpoznawalność, drogie wakacje, spełnienie, poczucie własnej wartości, talent czy profesjonalizm.

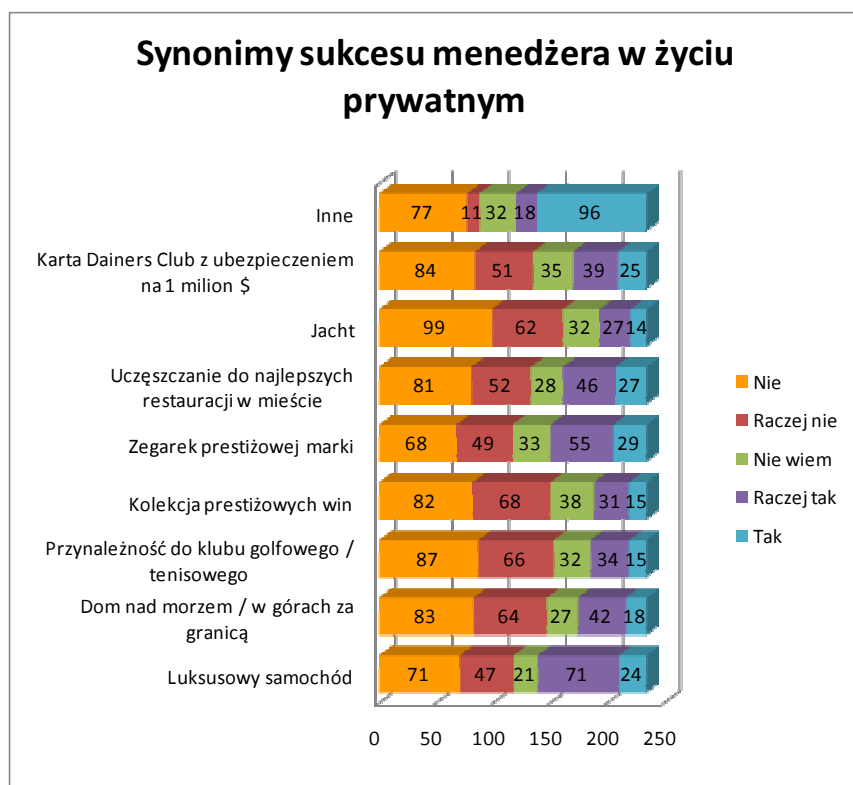


Wykres 9 *Synonimy sukcesu menedżera w życiu zawodowym*, Obszar: Synonimy sukcesu, prestiżu

Zdecydowanie mniej spolaryzowane odpowiedzi respondenci udzielili na pytanie o synonimy sukcesu w życiu prywatnym. Z przygotowanej kafeterii odpowiedzi za najważniejsze menedżerowie uznali posiadanie luksusowego samochodu (2,69) a także zegarka prestiżowej marki (2,68). Kilka osób zwróciło jednak uwagę na zupełnie inne wartości, które wyróżniają człowieka sukcesu. Były to przede wszystkim: szczęśliwa rodzina, poczucie spełnienia i radość z bycia z najbliższymi, czas na samorozwój, wygodny dom z ogrodem w dobrej lokalizacji, apartament, prawdziwy dom, wysokie prowizje, kontakty ze znanymi osobami, uznanie wśród znajomych, posiadanie żony i dzieci, 1 milion dolarów na koncie, piękna żona, posiadłość, wykształcone dzieci, luksus, ubranie szyte na miarę,

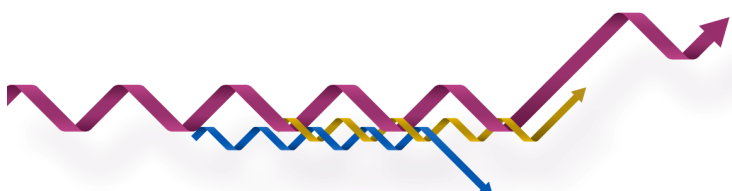


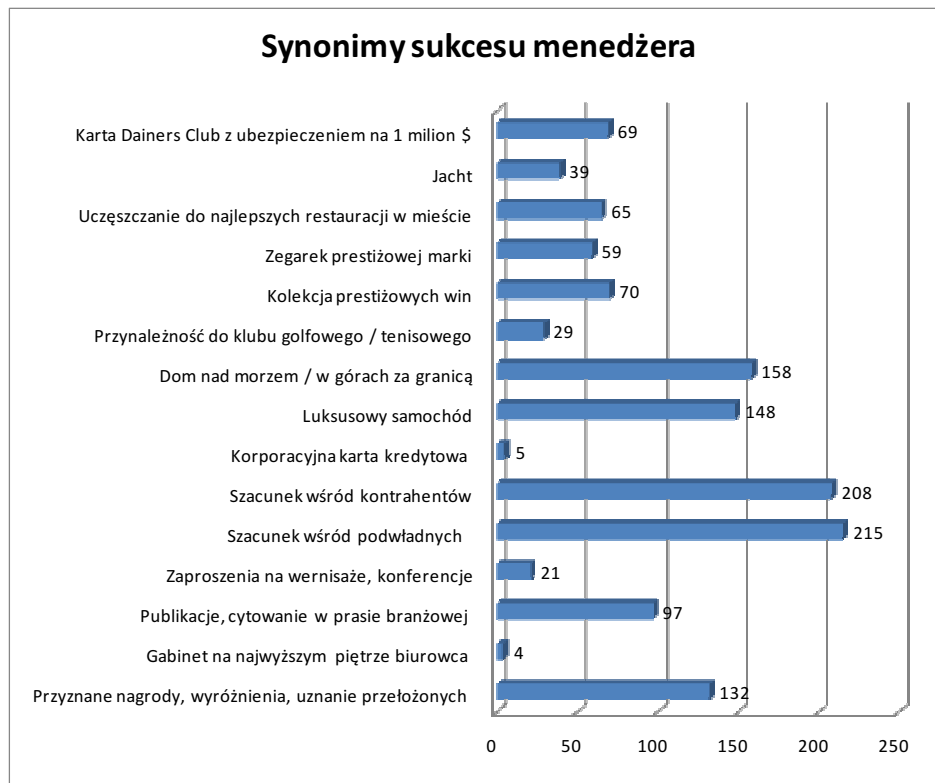
samorealizacja, prestiż, snobizm, kolekcja dobrych win, spokój, ekskluzywne wakacje, mecenat, zaproszenia na prywatne przyjęcia, swoboda wypowiedzi, basen, samolot czy działalność charytatywna.



Wykres 10 *Synonimy sukcesu menedżera w życiu prywatnym*, Obszar: Synonimy sukcesu prestiżu

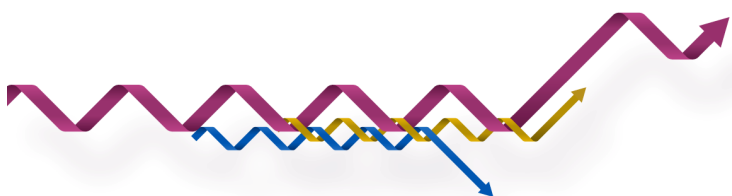
W celu sprawdzenia, jakie znaczenie dla człowieka sukcesu mają poszczególne wartości, poprosiliśmy o wybranie jednej najistotniejszej cechy (w praktyce nie udało się to, gdyż program zezwalał na zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi). Wybory respondentów pokrywały się z tymi z lat poprzednich. Zdaniem respondentów człowiek sukcesu posiada niekwestionowany szacunek wśród podwładnych oraz kontrahentów. Wakacje natomiast spędza w domu nad morzem lub w górach za granicą, gdzie dojeżdża swoim luksusowym samochodem.

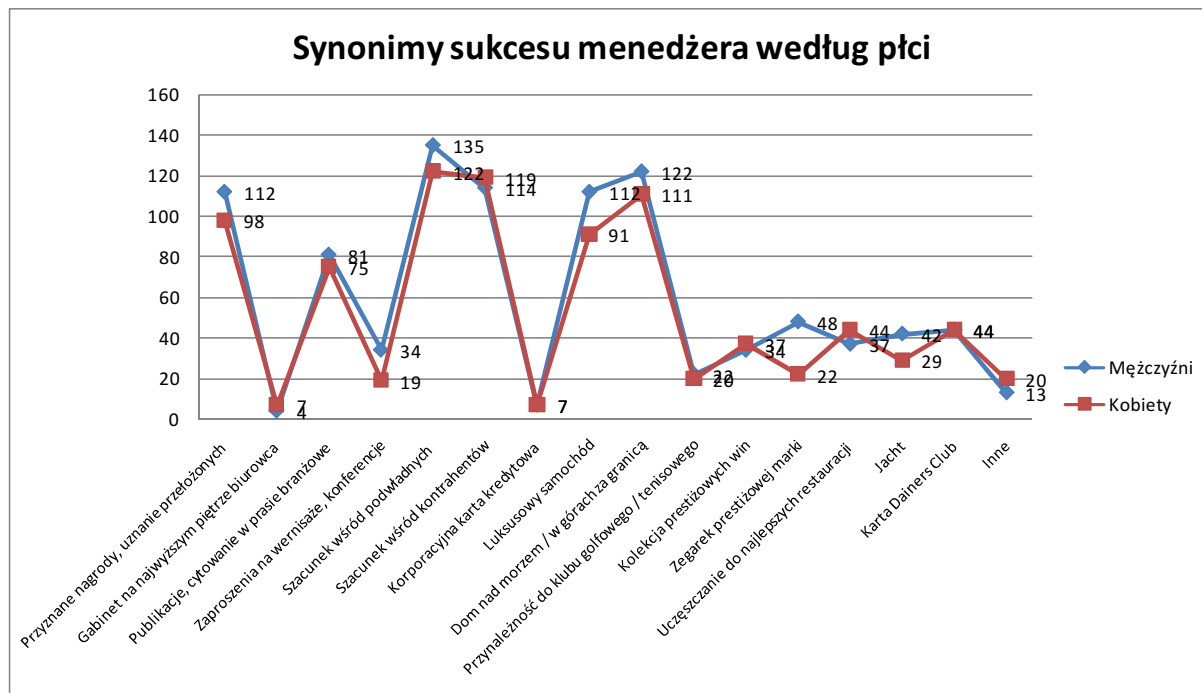




Wykres 11 *Synonimy sukcesu menedżera*, Obszar: Synonimy sukcesu, prestiżu

Spojrzenie na wyniki badań przez pryzmat płci pokazało niewielkie różnice. Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety przypisywali człowiekowi sukcesu następujące atrybuty: przyznane nagrody i wyróżnienia, zaproszenia na wernisaże i konferencje, luksusowy samochód, prestiżowy zegarek, dom nad morzem lub w górach poza granicami kraju, a także jacht.





Wykres 12 *Synonimy sukcesu menedżera wg płci*, Obszar: Synonimy sukcesu, prestiżu

3. Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

Obszar badania pt. Zarobki i kariera zawodowa poruszał problem kariery zawodowej menedżera. Badania skupiły się na efektywności pracy menedżera w kontekście jej adekwatności do otrzymywanego wynagrodzenia. Poruszają także problem oczekiwań płacowych i możliwości zmiany pracodawcy jako konsekwencji uzyskiwania wyższych zarobków. Ankieta pozwoliła odpowiedzieć na szereg pytań:

Jaka jest ścieżka kariery respondentów?

Jakie są wynagrodzenia menedżerów? Jakie są ich oczekiwania względem kariery?

Jaka jest ich efektywność w pracy? Czy są gotowi ją zwiększyć w zamian za wyższe wynagrodzenie?

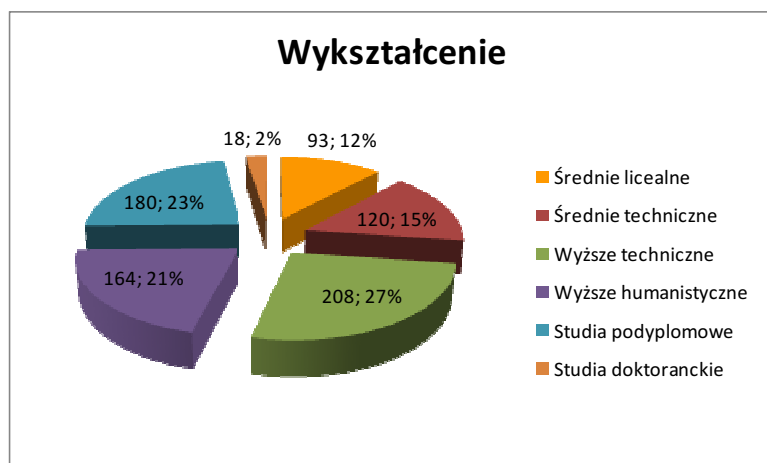
Adekwatność otrzymywanych zarobków w stosunku do stażu pracy, stanowiska, jakości i efektywności pracy?

Czy są skłonni zmienić miejsce pracy w zamian za wyższe zarobki? O ile musiałyby one wzrosnąć?

W badaniu wzięło udział 826 osób.

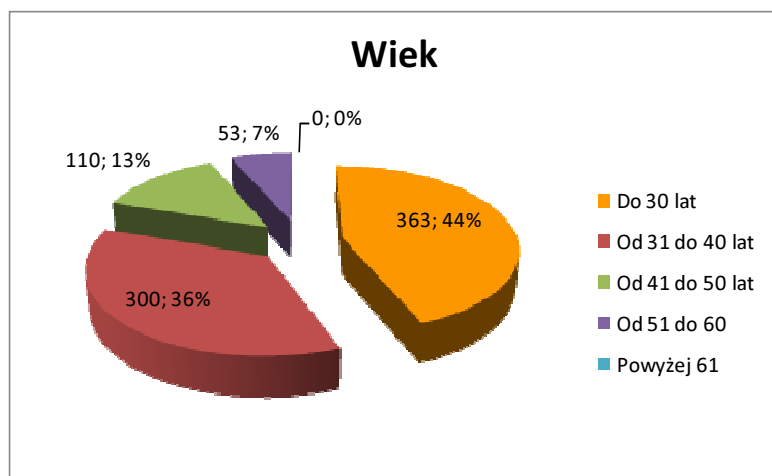
3.1 Cechy społeczno – demograficzne respondentów

Wśród badanych występuje przewaga mężczyzn (52%, 432 osoby) nad kobietami (48%, 394 osoby). Przeważają osoby posiadające wyższe wykształcenie: techniczne (27%), humanistyczne (21%) lub dokształcające się na studiach podyplomowych (23%).

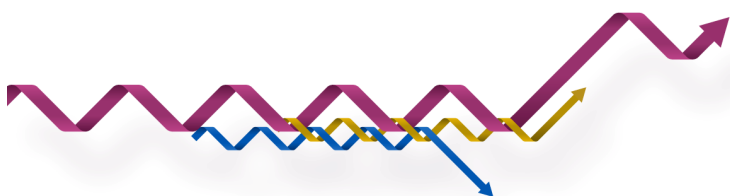


Wykres 13 *Wykształcenie*, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

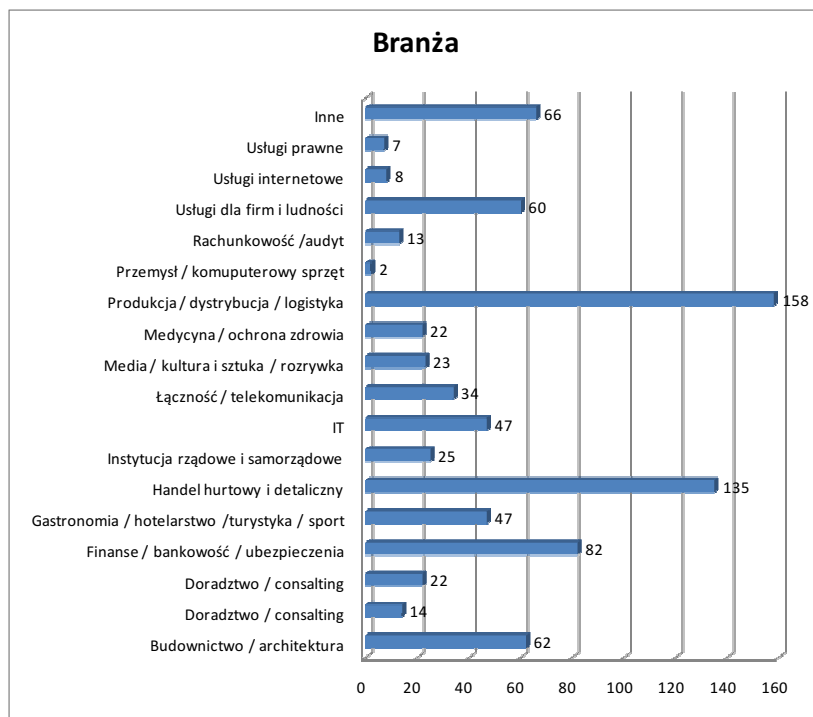
W badaniach przeważają osoby młode, które łącznie stanowią 80% wszystkich menedżerów wypełniających ten obszar. Aż 44% z nich nie przekroczyło 30 roku życia.



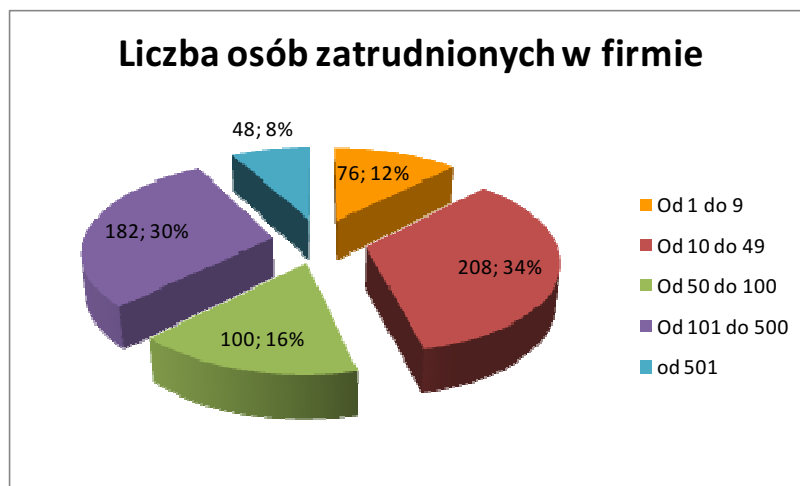
Wykres 14 *Wiek*, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa.



Menedżerowie biorący udział w badaniu to przede wszystkim pracownicy branż: produkcja/dystrybucja/logistyka (158 osób) oraz handel hurtowy i detaliczny (135 osób).

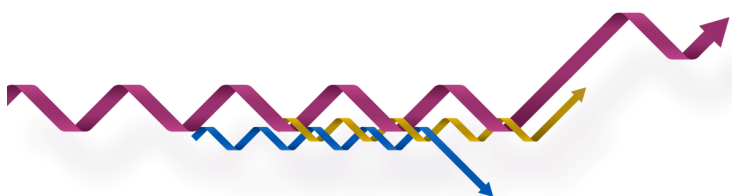


Wykres 15 *Branża*, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

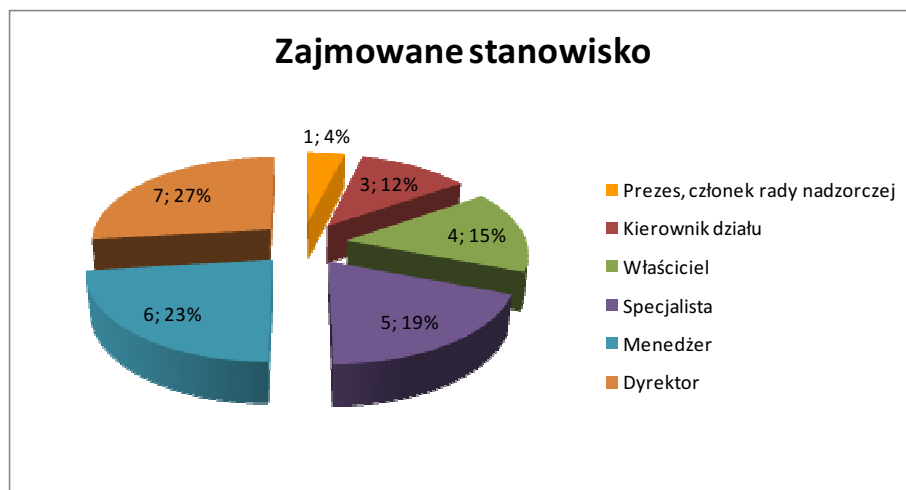


Wśród przebadanych menedżerów przeważały osoby pracujące w małych i średnich przedsiębiorstwach, jedynie 8% badanych pracuje w korporacjach zatrudniających ponad 500 pracowników.

Wykres 16 *Liczba osób zatrudnionych w firmie*, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

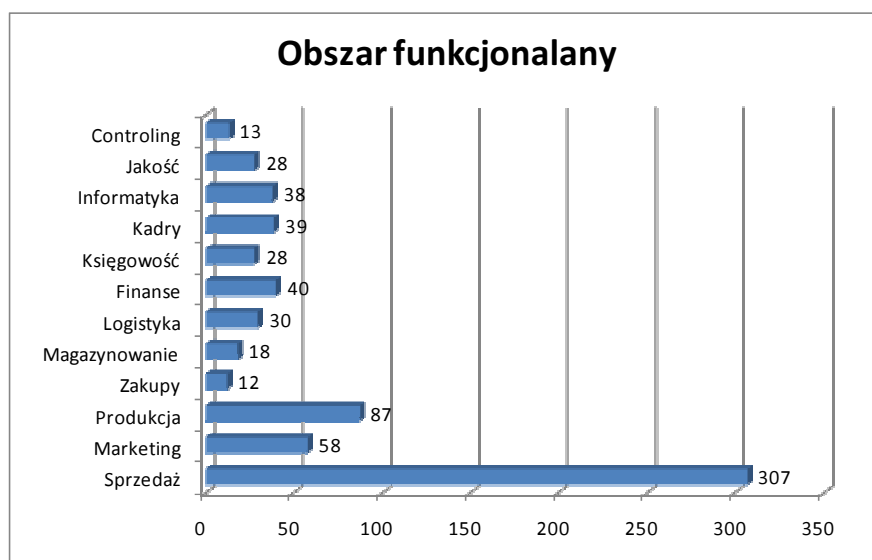


Wśród respondentów przeważały osoby pracujące na stanowiskach: dyrektor (27%), menedżer (23%), czy specjalista (19%).

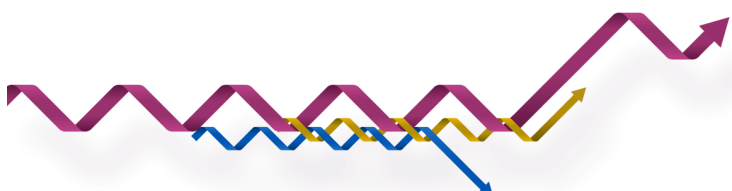


Wykres 17 Zajmowane stanowisko, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

Większość respondentów pracuje w sprzedaży (307). Poza tym wyróżniającą się grupą pod względem ilości badanych byli zatrudnieni w obszarach: marketing (58) i produkcja (87).

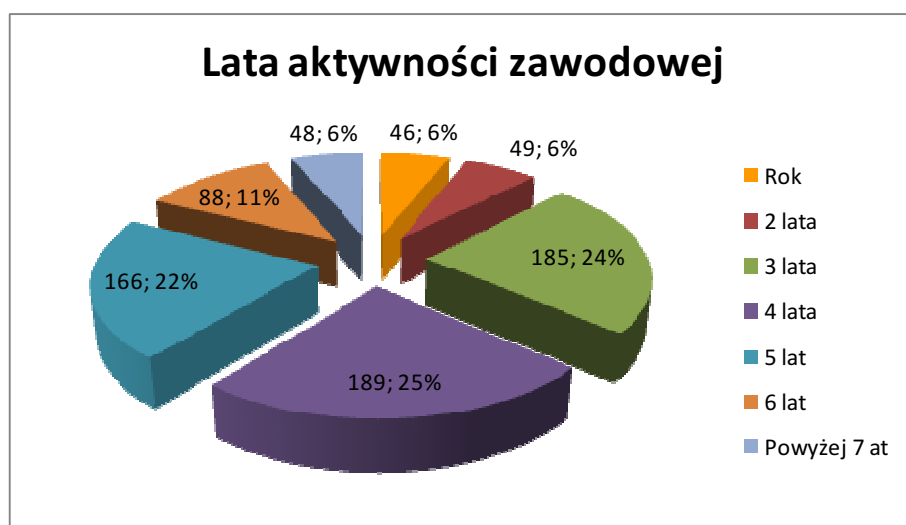


Wykres 18 Obszar funkcjonalny, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa



3.2 Wyniki badań z obszaru: zarobki i kariera zawodowa

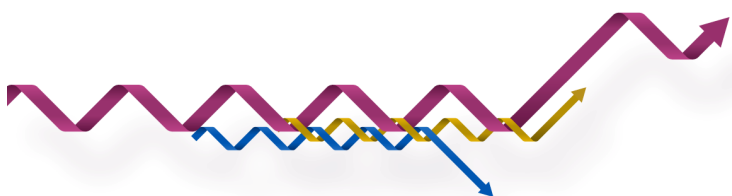
Młody wiek wskazuje, że wśród przebadanych w ramach programu Talent Club menedżerów zdecydowaną większość stanowią osoby, które rozpoczęły swoją aktywność zawodową w ostatnich kilku latach. Aż 61% menedżerów pracuje na rynku maksymalnie 4 lata. Doświadczeni menedżerowie aktywni zawodowo powyżej 7 lat stanowią jedynie 6% respondentów.

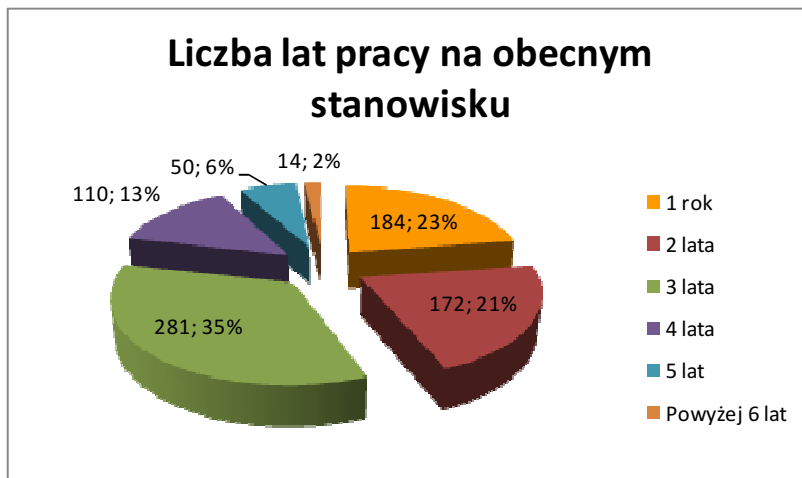


Wykres 19 Lata aktywności zawodowej, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

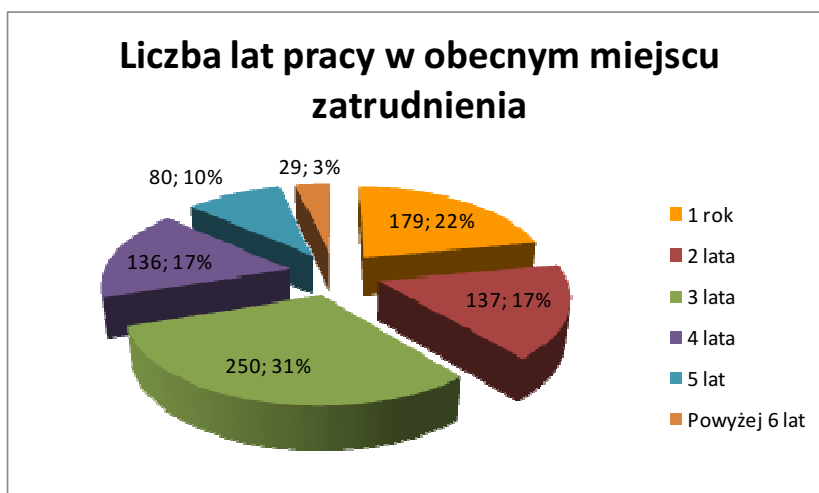
Krótki okres aktywności zawodowej wskazuje, że respondenci badania to osoby, których kariera zawodowa dopiero zacznie nabierać tempa. Większość badanych to osoby piastujące swoje stanowisko najdłużej od 3 lat.

Krótki okres aktywności zawodowej menedżerów przekłada się także na krótki czas zatrudnienia u obecnego pracodawcy. Aż 70% badanych wykonuje pracę w tym samym miejscu od maksymalnie 3 lat.



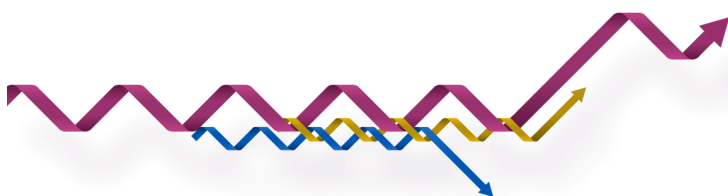


Wykres 20 Liczba lat pracy na obecnym stanowisku, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa



Wykres 21 Liczba lat pracy w obecnym miejscu zatrudnienia, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

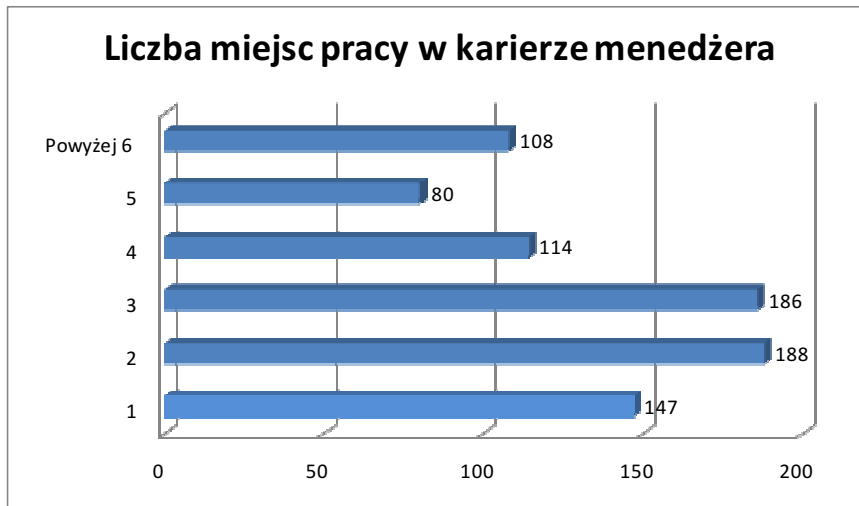
Przyglądając się szczegółowym analizom łatwo zauważyć korelację pomiędzy czasem pracy na danym stanowisku a czasem pracy w obecnym miejscu zatrudnienia. Zdecydowana większość badanych awansuje na wyższe stanowisko w firmie raz na rok.



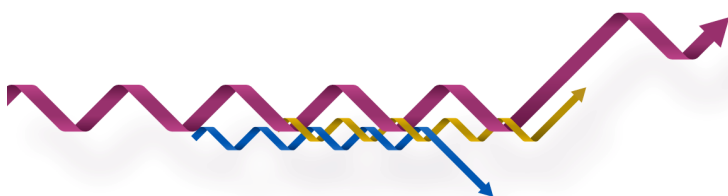
	Rok	2 lata	3 lata	4 lat	5 lat	Powyżej 6 lat
Rok	150	11	11	3	3	1
2 lata	10	91	11	14	2	0
3 lata	13	31	188	11	3	4
4 lata	4	20	43	60	6	3
5 lat	3	6	21	15	31	4
Powyżej 6 lat	4	5	6	7	5	17

Tabela 1 Lata pracy w obecnej firmie/Lata pracy na obecnym stanowisku, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

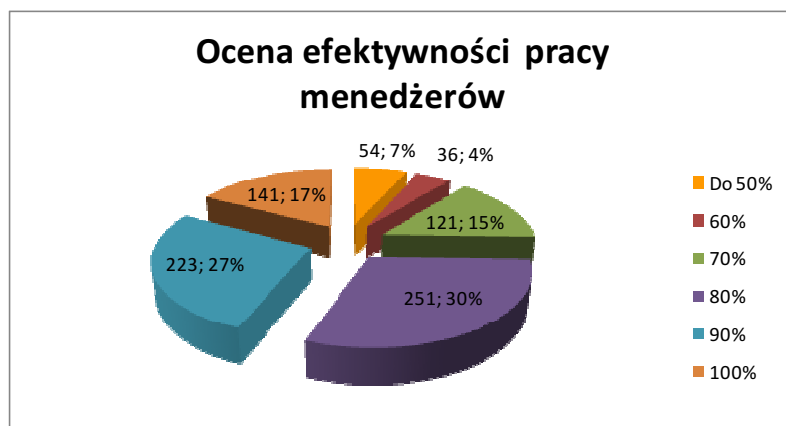
Biorąc pod uwagę krótki okres funkcjonowania respondentów na rynku pracy, ciekawe wydają się poniższe analizy. Świadczą one o fakcie dużej rotacji pracowników pomiędzy pracodawcami. Zdecydowana większość respondentów w swojej karierze zmieniła miejsce zatrudnienia 2,3 razy.



Wykres 22 Liczba miejsc pracy w karierze respondenta, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

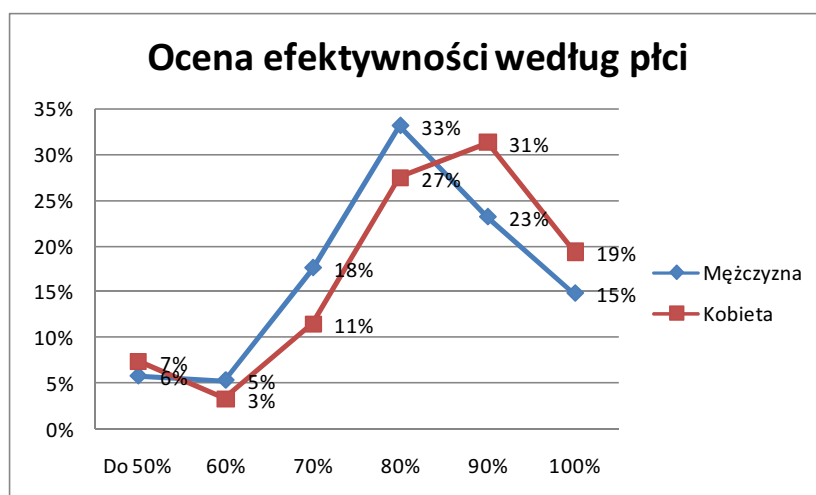


Menedżerowie biorący udział w badaniu nie zawsze byli pracowici i sumienni. Niespełna połowa przebadanej kadry menedżerskiej (46%) oceniała swoją efektywność w pracy na poziomie 70 – 80%. Jedynie 18% menedżerów w swojej pracy jest w pełni zaangażowanych, czyli pracuje ze 100% efektywnością.

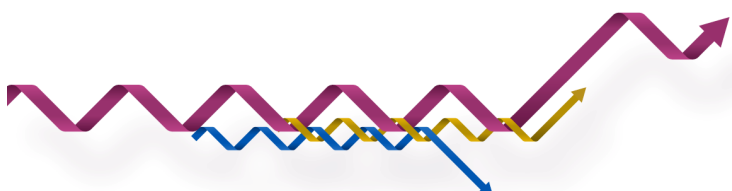


Wykres 23 Ocena efektywności pracy menedżerów, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

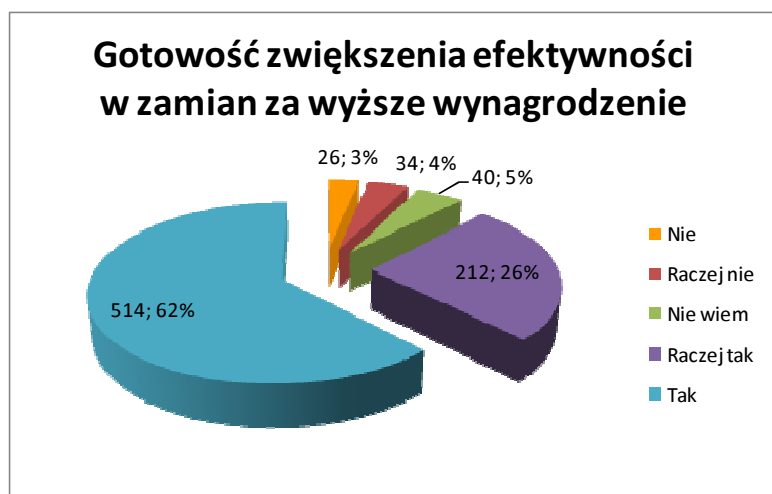
Analiza płci pokazała różnicę pomiędzy kobietami a mężczyznami w ocenie własnej efektywności. Kobiety menedżerowie wyżej oceniły swoją efektywność w wykonywaniu powierzonych im obowiązków.



Wykres 24 Ocena efektywności według płci - rozkład %, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

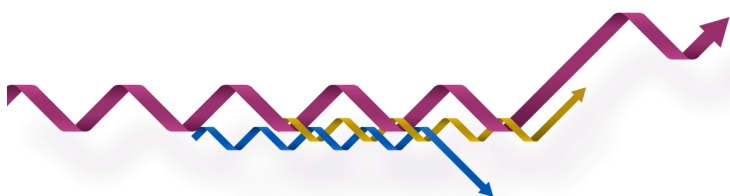


Mimo tak wysoko deklarowanej efektywności w pracy menedżerowie są skłonni pracować jeszcze ciężiej w zamian za wyższe wynagrodzenie. Wyższe gratyfikacje finansowe zmobilizowałyby do jeszcze cięższej pracy 88% badanych (62% tak, 26% raczej tak). Jedynie 7% respondentów (3% nie, 4% raczej nie) nie zwiększyłoby swojej efektywności. Menedżerowie nie czują się więc wystarczająco wynagradzani za swoją pracę i nie angażują się należycie w jej wykonanie.



Wykres 25 Gotowość zwiększenia efektywności w zamian za wyższe wynagrodzenie, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

Menedżerowie są także przekonani, że ich zarobki są nieadekwatne do zajmowanego stanowiska i stażu pracy w firmie. Taką opinię wyraziło 64% badanych (31% nie, 33% raczej nie). Aż 17% badanych nie umiało udzielić odpowiedzi na to pytanie, czyli nie potrafiło określić wielkości wynagrodzenia do swojego miejsca w strukturze firmy.





Wykres 26 Adekwatność zarobków do stanowiska i stażu pracy, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

Podobne opinie posiadają menedżerowie w przypadku stosunku zarobków do jakości i efektywności wykonywanej pracy. Większość menedżerów, bo aż 70% (37% nie, 33% raczej nie) jest przekonana o nieadekwatności swoich zarobków. Jedynie co piąty badany menedżer (4% tak, 15% raczej tak) określił swoje wynagrodzenie za pracę jako uczciwe w stosunku tego jak ją wykonuje.



Wykres 27 Adekwatność zarobków do efektywności i jakości pracy, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa



Zdecydowanie gorzej swoją sytuację opisywały menedżerki biorące udział w badaniu. Większość z nich jest przekonana zarówno o nieadekwatności wynagrodzenia w stosunku do stanowiska i stażu pracy, jak i efektywności i jakości pracy. Według menedżerek mimo doświadczenia i osiągniętego stanowiska ich płeć jest elementem negatywnie wpływającym na dochody. Także standard i tempo wykonywanych przez nie zadań zasługiwał na lepszą gloryfikację finansową, niż jest im proponowana.

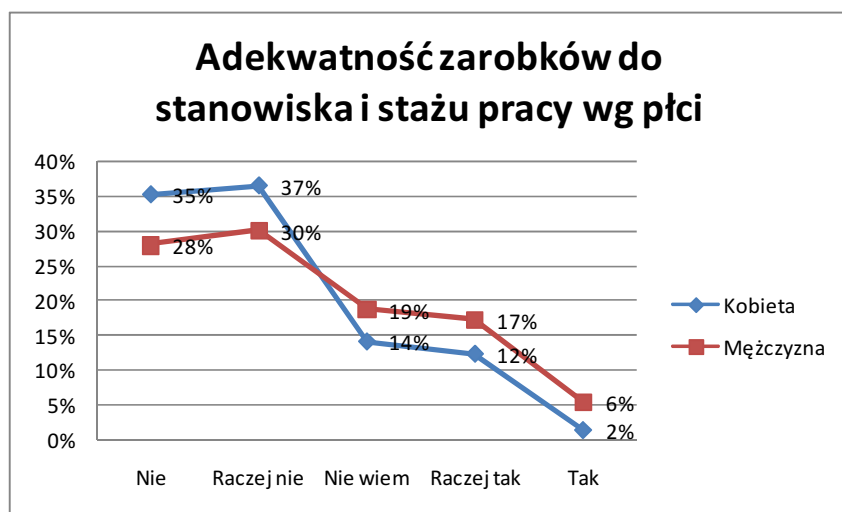


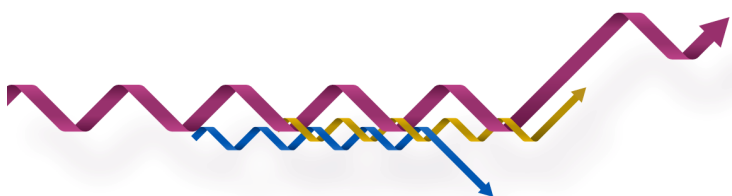
Tabela 28 Adekwatność zarobków do stanowiska i stażu pracy według płci; Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

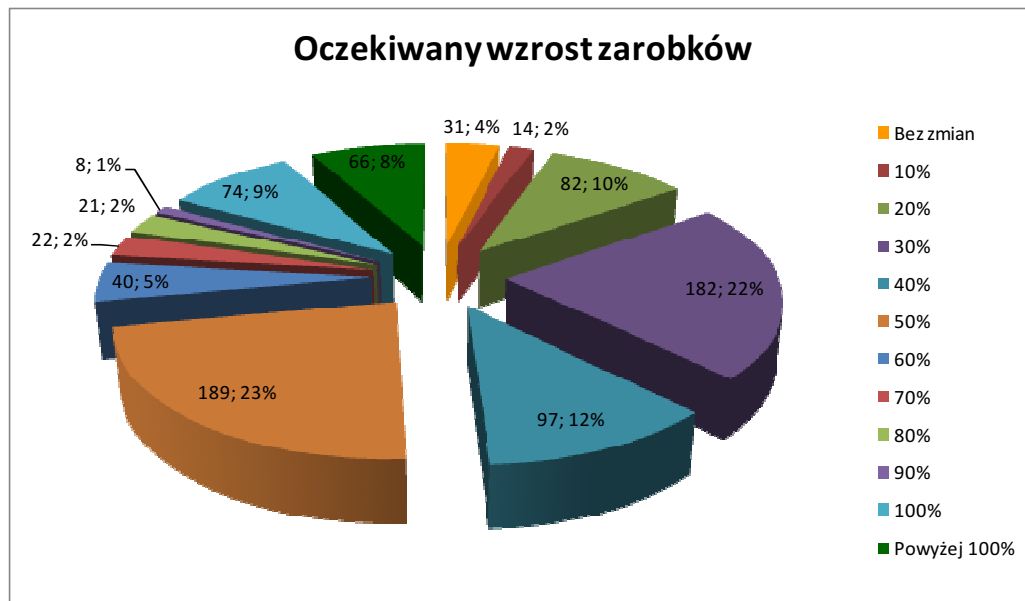


Wykres 29 Adekwatność zarobków do efektywności i jakości pracy według płci, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

Ponieważ większość menedżerów jest zdania, że ich zarobki nie są adekwatne ani do efektywności i jakości wykonywanej pracy ani do zajmowanego stanowiska i stażu pracy, to o ile powinny wzrosnąć, aby zaspokoić ich oczekiwania?

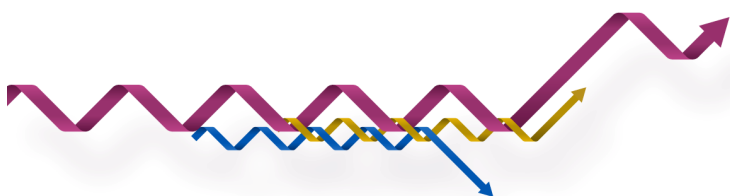
Jedynie 4% badanych stwierdziło, że ich zarobki nie powinny ulegać zmianie. Niewiele więcej, bo 8% respondentów uznało, że ich zarobki powinny wzrosnąć o ponad 100%. Dokładnie podwojenia swojej pensji oczekuje aż 9% badanych menedżerów. Wzrostu wynagrodzenia o połowę oczekuje co czwarty respondent. Ogólnie aż 73% badanych określiło swoje oczekiwania płacowe maksymalnie o połowę większe.





Wykres 30 *Oczekiwany wzrost zarobków*, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

Podsumowując menedżerowie byliby skłonni zmienić pracodawcę w zamian za wyższe wynagrodzenie. Oczekiwania płacowe u nowego pracodawcy tylko nieznacznie różnią się od oczekiwanych podwyżek w obecnym miejscu pracy. Dla 69% badanych wzrost wynagrodzenia maksymalnie o 50% byłby wystarczającym argumentem przemawiającym za zmianą pracy. Aż 14% respondentów tak mocno związana jest ze swoim obecnym miejscem pracy, że aby zmienić pracodawcę ich płace musiałyby wzrosnąć o minimum 100% w stosunku do obecnego wynagrodzenia.



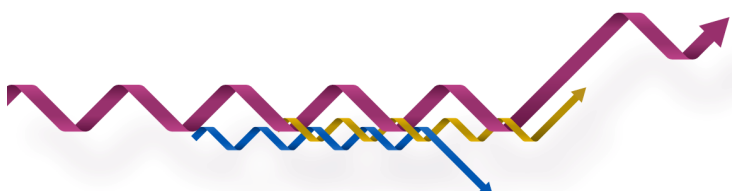


Wykres 31 Wzrost wynagrodzenia skłaniający do zmiany pracodawcy, Obszar: Zarobki i kariera zawodowa

Zdaniem eksperta Tomasza Hoffmanna z Learn Up:

Ankietowani jako kluczowe u menedżera podkreślali umiejętność zarządzania ludźmi, zdolności interpersonalne, umiejętność słuchania etc. Te cechy stanowią warunek niezbędny lecz niewystarczający. Możemy właściwie prowadzić niewłaściwy biznes. Możemy słuchać ludzi i odpowiednio zarządzać modelem biznesowym i firmą, która traci pozycję na rynku. Stąd innowacyjność czy zdolność do podejmowania ryzyka to kluczowe elementy w rozwoju i poprawianiu konkurencyjności firmy.

Dobry menedżer łączy w sobie tak te miękkie umiejętności z tymi tak zwanymi „twardymi” – innowacyjnością, skłonnością do ryzyka, umiejętnością przeprowadzenia zmian czy poprawiania efektywności przedsiębiorstwa.



Informacje o programie Talent Club

Talent Club to program skierowany do polskiej kadry menedżerskiej, którego celem jest zachęcanie menedżerów do rozwijania swoich talentów, umiejętności i pogłębiania wiedzy.

Organizator programu Talent Club

Organizatorem i głównym pomysłodawcą programu jest firma Diners Club Polska, która jest częścią najstarszego wystawcy kart płatniczych i najbardziej znanej niebankowej instytucji na świecie – Diners Club International.

Program Talent Club oparty jest na stronie www.talentclub.pl, na której można znaleźć bezpłatne badania, kursy i testy online:

Testy wiedzy i kompetencji menedżerskich (sprzedaż, marketing, kwalifikacje, finanse)

Testy badające grupę menedżerską (zarobki, kwalifikacje menedżera, zadowolenie z pracy, synonimy sukcesu)

Testy badające talenty (mocne strony, umiejętność zarządzania czasem, preferowana rola w zespole)

Partnerami merytorycznymi programu są:

Extended DISC Polska, Learn Up, Architekci Kariery, Time for Team, Morgan Brown Group, Akademia Leona Koźmińskiego, Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego oraz Kancelaria Malinowski, Płachta & Wspólnicy. Program wspiera Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Patroni medialni programu: Personel Plus, GazetaPraca.pl, Profeo.pl, Kobiety.pl.

Kontakt dla mediów:

Joanna Żuk, kom: +48 607 664 770 , tel. +48 22 532 95 40;

e-mail: joanna.zuk@fleishmaneuropa.com

Marta Bocheńska, kom: +48 724 344 669 , tel. +48 22 532 95 40;

e-mail: marta.bochenska@fleishmaneuropa.com

