



# Badanie Najlepsi Pracodawcy 2009

Raport z Badania

## Partnerzy Badania Najlepsi Pracodawcy 2009

Współpraca:



Partnerzy:



# Spis Treści

Wstęp	<b>4</b>
Wprowadzenie	<b>6</b>
O projekcie Badanie Najlepsi Pracodawcy	<b>8</b>
Uczestnicy BNP 2009	<b>12</b>
Zaangażowanie	<b>16</b>
Ludzie	<b>22</b>
Liderzy	<b>26</b>
Firma	<b>30</b>
Podsumowanie	<b>34</b>



# Wstęp

To zaskakujące, jak szybko i gwałtownie zmienił się rynek pracy w Polsce od czasu publikacji naszego zeszłorocznego raportu *Badanie Najlepsi Pracodawcy*. Tak jak w 2007 roku nie udało się wielu firmom przewidzieć exodusu polskich pracowników do Wielkiej Brytanii, Irlandii czy Holandii, tak niestety wiele z nich zaskoczył także globalny kryzys, który z końcem ubiegłego roku objął swym zasięgiem gospodarki krajów na całym świecie.

Weszliśmy, oby nie na długo, w okres spowolnienia gospodarczego, redukcji kosztów, zwolnień i ogromnych obaw o przyszłość. „Przetrwać” to słowo, które dzisiaj bardzo często pada z ust prezesów firm, pytanych o ich strategię. Przy takiej zmienności otoczenia zewnętrznego tylko nieliczni mogą pozwolić sobie na definiowanie strategii długoterminowej zorientowanej na dalszy wzrost biznesu. Większość firm przedstawia się na zarządzanie krótkoterminowe i stara się realizować strategię „przetrwania”. Wyjść obronną ręką z kryzysu mogą jednak tylko najlepsi, a ich sukces zależy w dużym stopniu od poziomu zaangażowania wszystkich pracowników, począwszy od zarządu, poprzez kadrę kierowniczą, a skończywszy na pracownikach liniowych.

Znaczenie tego faktu zdaje się też potwierdzać liczne grono firm, które zdecydowały się wziąć udział w naszym tegorocznym badaniu. Udział 126 firm, reprezentujących różne branże i profile działalności, dostarcza sporej dawki optymizmu na przyszłość.

W stosunku do ubiegłego roku poprawił się ogólny wskaźnik zaangażowania – średnio dla całej badanej grupy firm wyniósł on 48%, jednak dalej wyraźnie odbiega on znacząco od poziomu 71%, ustalonego przez najlepszych pracodawców. Budującym wydaje się być fakt, że poprawiła się ocena liderów i kadry kierowniczej w oczach pracowników, co w obecnych okolicznościach rynkowych jest szczególnie ważne dla podtrzymania morale i motywacji w organizacji.

Do obszarów o największym potencjale usprawnień pracownicy zaliczyli m.in. procesy wewnętrzne, procedury i polityki firmowe. To właśnie w nich firmy mogą upatrywać źródeł poprawy efektywności organizacyjnej i elastyczności. Uznanie i docenianie pracowników oraz pozafinansowe czynniki kształtowania zaangażowania pracowników ciągle pozostawiają wiele do życzenia. W obu przypadkach najlepszym pracodawcom udaje się jednak uzyskać i utrzymać wysoki poziom satysfakcji pracowników, co daje im zdecydowanie lepszą perspektywę na przyszłość.

Warto pamiętać, że walka o talenty nie kończy się wraz z nadejściem kryzysu. Wiedzą o tym najlepsi, którzy świadomie zarządzają i oddziałują na zaangażowanie

swoich pracowników, realizując przy tym równolegle konieczne działania naprawcze i restrukturyzacyjne. Mam nadzieję, że niniejszy raport dostarczy Państwu wielu cennych wskazówek i rekomendacji.

Z poważaniem,

**Edward Stanoch**

Dyrektor Zarządzający  
Członek Zarządu  
Hewitt Associates Sp. z o.o.



## Wprowadzenie

Od lat w naszej praktyce doradczej przyglądamy się najbardziej efektywnym organizacjom. Dobre wyniki finansowe w długim okresie najczęściej osiągają te firmy, które swój sukces oprócz mogą na zaangażowaniu pracowników – ich pasji, motywacji, chęci doskonalenia siebie i rozwijania organizacji. Co roku na całym świecie nagradzamy Najlepszych Pracodawców, którzy, dzięki swojej dyscyplinie i konsekwencji w zarządzaniu ludźmi, mogą liczyć na zaangażowanie swoich pracowników. Jest to grono dość elitarne, do którego aspiruje wiele firm. Często pytani jesteśmy o skuteczną receptę, w jaki sposób można szybko i sprawnie zbudować silną markę pracodawcy i czerpać korzyści z potencjału drzemiącego w pracownikach. Innymi słowy – jak stać się Najlepszym Pracodawcą?

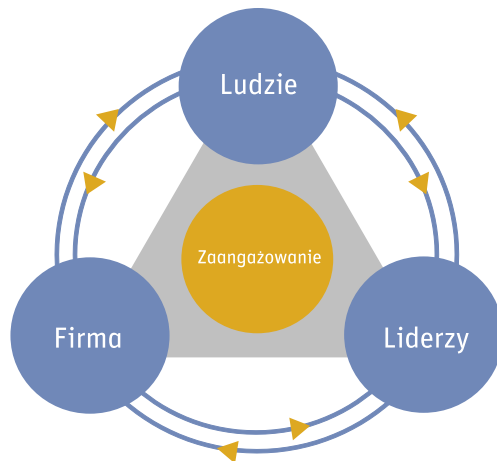
Jak to często bywa, o standardowe, działające w każdych warunkach rozwiązanie jest trudno, a odpowiedź najczęściej brzmi “to zależy” – od strategii firmy, jej kultury organizacyjnej, oczekiwań pracowników, itp. Czy to znaczy, że firmy, które mają do pokonania jeszcze długą drogę w kierunku zwiększania efektywności poprzez zaangażowanie pracowników powinny poddać się na starcie, z góry zakładając, że podróż trasą “pod górę” jest niewarta wysiłku? Na bazie naszych doświadczeń i pracy z organizacjami podejmującymi to wyzwanie widzimy, że przepis na sukces najczęściej zawiera trzy te same składniki: ludzi, liderów i firmę.

Dążąc do podnoszenia zaangażowania pracowników wiele z organizacji popełnia błąd koncentrując się na tylko jednym z aspektów zmian – na przykład wprowadzając szereg nowych praktyk HR. Po wdrożeniu wielu, często bardzo wyrafinowanych i zaawansowanych programów, organizacje nierzadko spotyka wielkie rozczarowanie, gdyż nie przynoszą one oczekiwanego wzrostu zaangażowania pracowników. Dlaczego tak się dzieje?

Nasze wieloletnie badania wskazują, że wśród organizacji o niskim poziomie zaangażowania z reguły dość nisko oceniane są przez pracowników stricte biznesowe aspekty funkcjonowania firmy, takie jak stosowane praktyki i procedury czy efektywność funkcjonujących procesów. Czynniki te składają się na obszar funkcjonowania organizacji, który nazywamy “firmą”. Dlaczego ważna jest diagnoza tego aspektu podczas badania opinii pracowników? Zauważyliśmy, że te organizacje, które podczas planowania działań nastawionych na wzrost zaangażowania pracowników ten obszar pomijają, mają znacznie mniejsze szanse na poprawę wyników. Trudno jest bowiem skutecznie budować zaangażowanie pracowników w długim okresie działaniami HR-owymi, jeśli organizacja nie funkcjonuje efektywnie na biznesowym poziomie. Wprowadzenie ścieżek kariery czy nawet najbardziej

spektakularna poprawa jakości szkoleń w izolacji od innych działań nie jest w stanie trwale zbudować zaangażowania, jeśli pracownicy uważają, że obowiązujące procesy przeszkadzają im w skutecznym wypełnianiu codziennych obowiązków.

Z drugiej strony – dobrze funkcjonująca, poukładana organizacja, to jeszcze za mało, żeby efektywnie móc wykorzystywać potencjał kapitału ludzkiego. Niezbędne w tym wypadku jest zbudowanie efektywnej funkcji personalnej, która w oparciu o strategię firmy, będzie w stanie dostarczać narzędzi i wspomagać zarządzanie ludźmi w organizacji. Co ciekawe, to właśnie w oparciu o obszar „Ludzie” najczęściej budowane są wszelkie plany działań naprawczych. Czy to źle, że organizacje chcąc podnosić zaangażowanie pracowników dbają o rozwiązania HR-owe? To bardzo dobrze, ale pod jednym warunkiem – że cały proces uwzględnia jeszcze, obok czynników z obszaru „Firma”, także trzecią perspektywę – „Liderów”.



**Rysunek 1.**  
**Podjęcie Hewitt**  
**do budowania**  
**zaangażowania**  
**pracowników**

Większość z nas zna powiedzenie, że przychodzi się do organizacji, a odchodzi od przełożonego. Rola kadry zarządzającej w procesie budowania zaangażowania jest absolutnie kluczowa. Organizacja może być dobrze poukładana, może mieć sprawną funkcję HR, ale jeśli nie ma silnej i kompetentnej kadry zarządzającej – w długim okresie nie będzie efektywna. Nawet najlepsza strategia, poparta świetnie przemyślanym systemem wynagrodzeń ukierunkowanym na jej realizację, nie będzie miała dużych szans powodzenia bez grona liderów, którzy są w stanie zbudować motywację i poprowadzić za sobą ludzi. Dyscyplina w identyfikacji, rozwoju i stałej weryfikacji zespołu liderów w każdej organizacji jest warunkiem niezbędnym do zapewnienia stabilnego wzrostu.

Konstruując plany działań nastawione na wzrost bądź utrzymanie zaangażowania pracowników pamiętajmy, że kluczem do ich powodzenia jest zapewnienie równowagi między trzema obszarami działań: ludźmi, firmą i liderami. Pominięcie któregoś z nich może zaważyć o powodzeniu całego planu. Przy budowie swojej indywidualnej recepty na sukces zachęcamy do pogłębionej analizy organizacji z perspektywy trzech obszarów i wybraniu zrównoważonego pakietu działań. Pomocą może być niniejszy raport, który komentuje trendy związane z zaangażowaniem w Polsce właśnie z perspektywy ludzi, firmy i liderów.

Życzę owocnej lektury,

Magdalena Warzybok

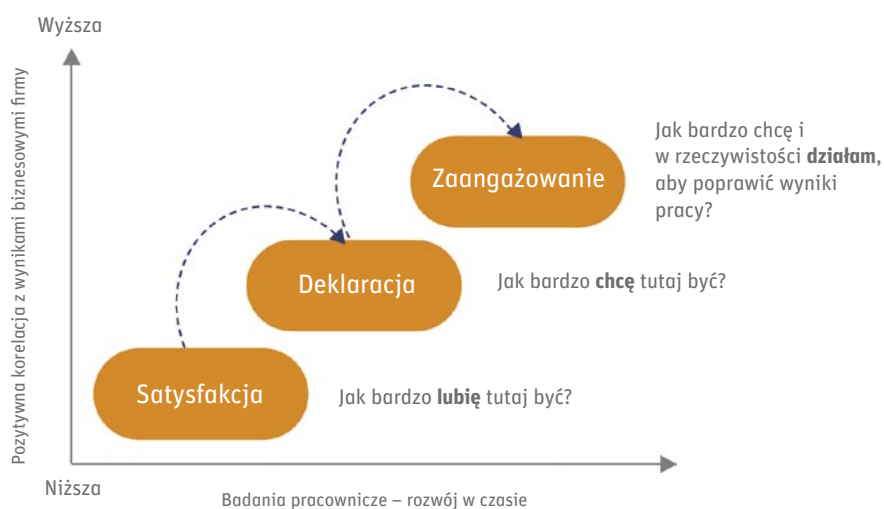
Menedżer projektu  
Badanie Najlepsi Pracodawcy

# O projekcie Badanie Najlepsi Pracodawcy

Od czasu, kiedy Hewitt Associates przeprowadził pierwsze badanie zaangażowania, minęło dwanaście lat. Dziś, Badanie Najlepsi Pracodawcy (*Best Employers Study*) to znana na całym świecie marka, za którą kryje się metodologia potwierdzona analizami zbieranych przez lata danych. To badanie zaangażowania i satysfakcji przeprowadzane w 51 krajach na świecie, w tym w 12 krajach Europy Środkowej i Wschodniej. To ranking Najlepszych Pracodawców, który co roku pozwala zidentyfikować firmy, których pracownicy wyróżniają się najwyższym zaangażowaniem. To już cztery lata doświadczeń w Polsce.

## Dlaczego badamy zaangażowanie

Wieloletnie doświadczenia Hewitt dowodzą, że istnieje duża różnica pomiędzy zadowolonym a zaangażowanym pracownikiem. Mimo, iż poziom zadowolenia zaangażowanego pracownika jest najczęściej bardzo wysoki, samo zadowolenie pracownika nie oznacza, że będzie on zaangażowany. Kim więc jest zaangażowany pracownik? Zaangażowany pracownik jest gotowy do podjęcia dodatkowego wysiłku, aby organizacja odniosła sukces. Dzieli się ze współpracownikami, klientami i przyjaciółmi pozytywnymi opiniami na temat swojego pracodawcy. Czuje się motywowany przez organizację do wykorzystywania swojego potencjału. Nie tylko wykazuje chęć do działania, ale dokładnie wie, jak efektywnie działać, gdyż zna



Rysunek 2.  
Droga od satysfakcji  
do zaangażowania

strategię firmy i jej cele. Jest świadomy, w jakim stopniu jakość i efektywność jego pracy wpływa na wyniki jego organizacji. Zaangażowany pracownik sukces organizacji traktuje jako własny sukces. Rzadko myśli o zmianie pracodawcy - jest wierny swojej firmie, ponieważ czuje się jej częścią.

## Zaangażowanie a wyniki biznesowe firmy

Im większa część pracowników to pracownicy zaangażowani, tym skuteczniej organizacja może realizować strategię i efektywniej osiągać cele. W efekcie, możemy obserwować ścisły związek pomiędzy stopniem zaangażowania pracowników a wynikami finansowymi firmy.

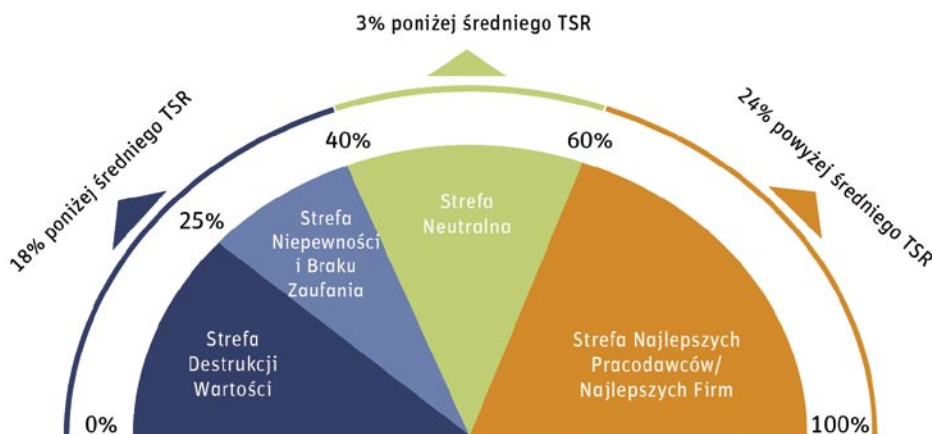
Zależność tę potwierdzają wyniki wielu badań. Przykładem jest badanie przeprowadzone przez firmę Hewitt na próbie 4 mln pracowników z 1500 firm, wykazujące zależność pomiędzy poziomem wskaźnika zaangażowania a stopą całkowitego zwrotu dla akcjonariuszy, czyli tzw. wskaźnikiem TSR (Total Shareholder Return). Hewitt empirycznie określił strefy dla kolejnych przedziałów wskaźnika zaangażowania. Każda organizacja, u której zmierzono poziom tego wskaźnika, może zostać umieszczona w odpowiedniej strefie, zależnie od jego wysokości. Każda ze stref charakteryzuje się również określonym poziomem wskaźnika TSR (Patrz Rysunek 3).

Firmy znajdujące się w dwóch pierwszych strefach osiągają wskaźnik całkowitego zwrotu wartości dla akcjonariuszy o 18% niższy od średniego TSR, a liczba zaangażowanych pracowników wynosi, w zależności od strefy, od 0 do 40%. Dla firm, których wskaźnik zaangażowania pracowników waha się w przedziale 40–65%, wskaźnik TSR o 3% niższy od średniego. Natomiast firmy ze strefy Najlepszych Pracodawców, mających poziom zaangażowania powyżej 60% mogą pochwalić się wskaźnikiem TSR o 24% wyższym od średniego, na co bez wątplenia mają wpływ bardzo zaangażowani pracownicy.

## Metoda Badania

Hewitt Associates przeprowadza Badanie w oparciu o metodę, która sprawdziła się już w wielu krajach na świecie. Jej założeniem jest kompleksowe spojrzenie na organizację z 3 różnych punktów widzenia - pracowników, najwyższej kadry zarządzającej oraz działu personalnego.

W Badaniu Najlepsi Pracodawcy może wziąć udział każda firma, która zatrudnia co najmniej 50 pracowników i działa na rynku polskim od minimum 2 lat. Firmy, które nie spełniają kryterium zatrudnienia mogą zostać uczestnikiem Badania, jednakże nie zostaną one uwzględnione w oficjalnym rankingu (otrzymają jednak wszystkie pozostałe informacje oraz symulację swojej pozycji w rankingu).

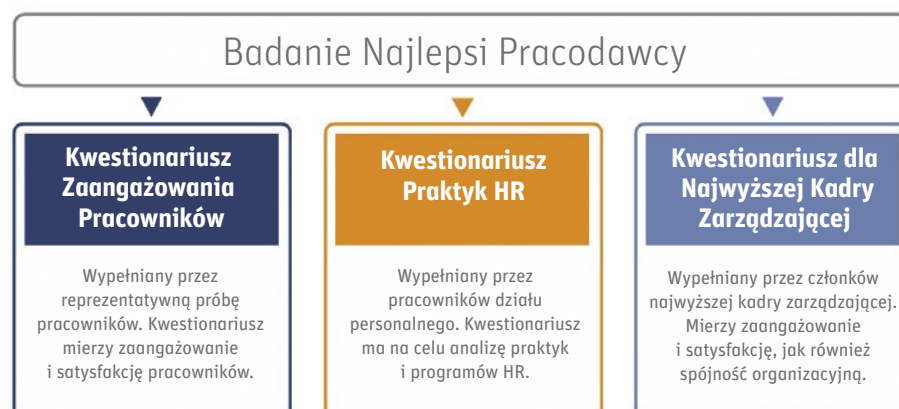


**Legenda:** TSR – Całkowity zwrot wartości dla akcjonariuszy w procentach: Suma całkowitych zysków z akcji (wzrost wartości akcji + wypłacone dywidendy) podzielonych przez cenę akcji z ubiegłego roku. **Źródło:** Baza Danych Hewitt Associates.

**Rysunek 3.**  
Skala zaangażowania pracowników

## Metoda Badania obejmuje:

1. Badanie zaangażowania pracowników,
2. Analizę praktyk HR,
3. Badanie perspektywy najwyższej kadry zarządzającej.



Rysunek 4. Kwestionariusze wypełniane w Badaniu Najlepsi Pracodawcy

**Ad1.** Kwestionariuszowe badanie zaangażowania prowadzone jest na statystycznie reprezentatywnej próbie pracowników zatrudnionych w danej organizacji.

Kwestionariusz bada zaangażowanie pracowników oraz satysfakcję, między innymi z 20 obszarów środowiska pracy, które przedstawia Rysunek 6.

**Ad2.** W kwestionariuszu Praktyk HR zbierane są informacje na temat praktyk zarządzania ludźmi stosowanych przez organizację. Każda z firm przedstawia szczegółowe informacje na temat swoich programów dotyczących rekrutacji, redukcji zatrudnienia, rozwoju i szkoleń pracowników, systemu wynagrodzeń czy strategii i struktury HR.

**Ad3.** Kwestionariusz dla przedstawicieli najwyższej kadry zarządzającej pozwala na ocenę funkcji personalnej z perspektywy osób kierujących organizacją oraz wskazuje najważniejsze wyzwania rynkowe i menedżerskie. Kwestionariusz bada także zaangażowanie kadry zarządzającej. Wypełniany jest przez osobę o najwyższej funkcji w organizacji i/lub bezpośrednio raportujących do niego członków najwyższej kadry zarządzającej.

Zestawienie informacji z trzech wyżej opisanych kwestionariuszy daje możliwość identyfikacji Najlepszych Pracodawców. Stosowane w BNP kwestionariusze są spójne we wszystkich krajach Europy Środkowo – Wschodniej przeprowadzających Badanie Najlepsi Pracodawcy, co umożliwi również międzynarodowe porównania oraz wyłonienie Najlepszych Pracodawców w Regionie CEE.

## Jak tworzymy ranking pracodawców?

### Wskaźnik Najlepszych Pracodawców

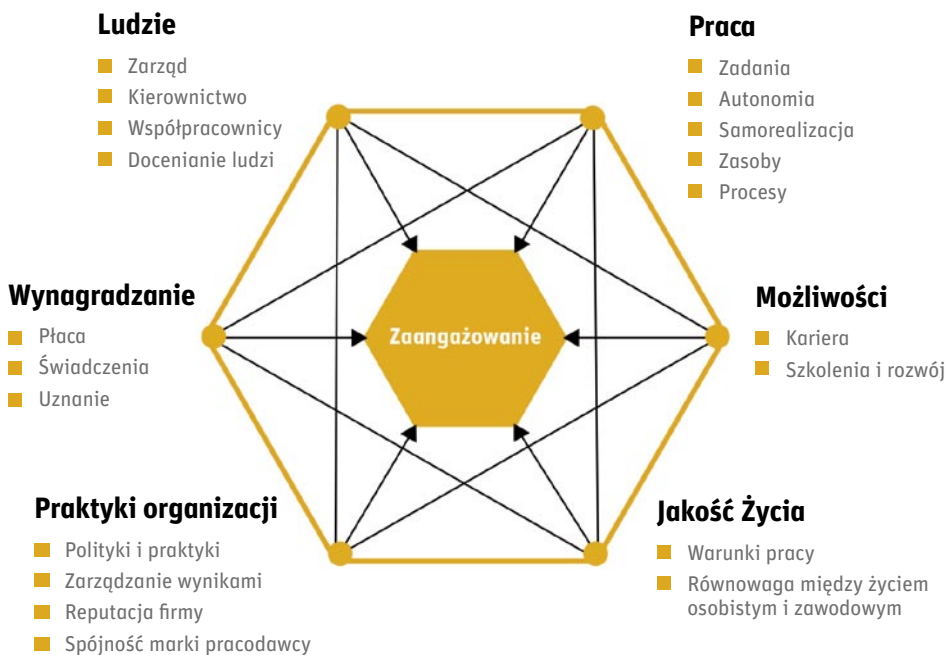


Wyboru Najlepszych Pracodawców dokonuje się w sposób całkowicie obiektywny. Organizacje oceniane są przede wszystkim przez swoich klientów wewnętrznych – pracowników. Nasz ranking opiera się przede wszystkim na ich opinii, gdyż zakładamy, że to pracownicy danej

Rysunek 5. Składowe Wskaźnika Najlepszych Pracodawców

organizacji najlepiej znają i mogą ocenić swoją firmę jako pracodawcę. O miejscu firmy w rankingu decyduje wynik uzyskany z 2 wskaźników: obok wskaźnika zaangażowania pracowników, również ze wskaźnika spójności, które łącznie składają się na wskaźnik Najlepszych Pracodawców. Organizacja, aby znaleźć się na liście Najlepszych Pracodawców, musi osiągnąć wskaźnik zaangażowania na poziomie nie niższym niż 65%. Natomiast o kolejności organizacji w rankingu decyduje wysokość wskaźnika Najlepszych Pracodawców. W przypadku osiągnięcia przez więcej niż jedną organizację takiej samej wartości wskaźnika Najlepszych Pracodawców, przyznawane są miejsca ex aequo.

Składowe wskaźnika Najlepszych Pracodawców przedstawia rysunek XX. Taka konstrukcja wskaźnika Najlepszych Pracodawców ma swoje uzasadnienie, gdyż istnieje silna zależność między czynnikami wpływającymi na spójność i decydującymi o zaangażowaniu. Im bardziej spójne są perspektywy liderów i funkcji HR, tym wyższego poziomu zaangażowania pracowników można się spodziewać. Niższy stopień spójności zazwyczaj idzie w parze z niskim poziomem zaangażowania.



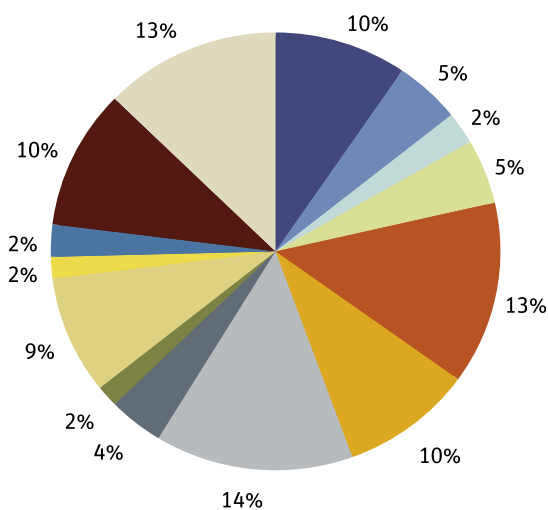
Rysunek 6.  
20 czynników  
zaangażowania  
pracowników



# Uczestnicy Badania Najlepsi Pracodawcy 2009

Liczba uczestników Badania Najlepsi Pracodawcy w Polsce jest z roku na rok coraz wyższa. W tegorocznej, czwartej już edycji Badania wzięło udział 126 organizacji, o blisko 25% więcej niż w poprzednim roku. To zdecydowanie dobra wiadomość, że w czasie niosącym liczne wyzwania dla przedsiębiorstw, duża liczba firm widzi wartość, jaką niesie ze sobą budowanie efektywnej polityki personalnej.

Tegoroczna edycja Badania rozpoczęła się w październiku 2008, a zakończyła z końcem lutego 2009. W tym czasie zebraliśmy opinie 36746 pracowników oraz 849 przedstawicieli najwyższej kadry zarządzającej. Wśród 126 firm uczestniczących w Badaniu znaleźli się reprezentanci różnorodnych branż, spośród których najliczniej reprezentowane były: IT (14%) oraz Usługi (13%). Stosunkowo duży procent uczestników należy też do branż Finanse (10%), Media i reklama (10%) oraz Sprzedaż (10%). (Patrz Wykres 1)



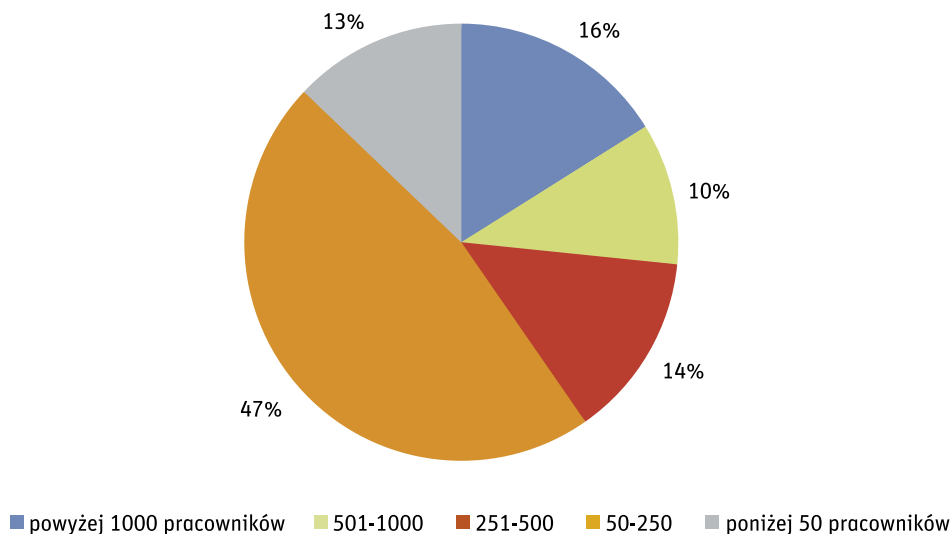
**Wykres 1.**  
Procentowy udział  
uczestników Badania  
według branży



48% uczestników tegorocznego Badania to duże firmy, 52% zaś to firmy średnie i małe. W stosunku do zeszłego roku proporcja ta pozostaje bardzo zbliżona.

Również pod względem wielkości zatrudnienia, badane firmy reprezentują określone grupy w podobnych proporcjach jak w zeszłym roku. Blisko połowę uczestników Badania stanowią firmy, zatrudniające powyżej 50 lecz mniej 250 pracowników. Firmy zatrudniające więcej niż 250 pracowników, lecz mniej niż 1000, to 24% badanych organizacji. Pracodawcy, którzy zatrudniają powyżej 1000 pracowników stanowili 16% uczestników tej edycji Badania.

Po czwartej edycji Badania Najlepsi Pracodawcy w Polsce, Hewitt dysponuje bazą obejmującą dane 317 polskich organizacji, pochodzące z 80162 kwestionariuszy zaangażowania pracowników. Porównania, jakich dokonujemy w ramach polskiego rynku oparte więc są na solidnej podstawie.



**Wykres 2.**  
Procentowy udział uczestników Badania w zależności od wielkości przedsiębiorstwa

## Ranking Najlepszych Pracodawców 2009

Jak co roku, najlepsze spośród organizacji biorących udział w Badaniu, miały szansę otrzymać tytuł Najlepszego Pracodawcy. W tym roku prezentujemy zwycięzców konkursu w dwóch oddzielnych kategoriach – w kategorii dużych firm oraz w kategorii małych i średnich firm.\*

W ramach każdej kategorii wyróżniamy 5 miejsc rankingowych. W przypadku rankingu dużych firm, trzy firmy uplasowały się ex aequo na piątym miejscu, co łącznie złożyło się na listę 12 Najlepszych Pracodawców. Zwycięzcy konkursu otrzymali tytuł Najlepszego Pracodawcy 2009, oraz możliwość wykorzystywania logo badania wraz z tytułem przez rok od ogłoszenia wyników.

Tegoroczni Najlepsi Pracodawcy osiągnęli średni wskaźnik zaangażowania na poziomie 71%, podczas gdy na poziomie całej Polski wyniósł on 48%. 78% pracowników Najlepszych Pracodawców deklaruje satysfakcję ze swojego miejsca pracy. W przypadku wyników dla całej próby ogólnie zadowolonych ze swojego miejsca pracy jest 59% badanych. Niemal cała kadra zarządzająca Najlepszych Pracodawców jest zaangażowana (99%), średnia krajowa dla zaangażowania kadry zarządzającej wynosi 86%.

\* Przynależność firmy do danej kategorii zależy od dwóch czynników – liczby zatrudnionych pracowników oraz przychodu netto. Firma uważana jest za małą lub średnią, jeśli liczba zatrudnionych jest mniejsza niż 250, a jej przychody netto nie przekraczają 50 mln Euro. Firma jest uważana za dużą, jeśli nie spełnia co najmniej jednego z tych kryteriów. Założenia te są zgodne z przyjętymi w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej z dn. 2 lipca 2004 roku.

## Najlepsi Pracodawcy 2009

### Kategoria: Małe i Średnie Firmy

miejsce	nazwa firmy	branża
1	<b>EMC Computer Systems Poland</b>	IT
2	<b>TOYOTA KATOWICE (M.G. CENTRUM )</b>	Motoryzacja
3	<b>Dom mediowy Starcom</b>	Media, reklama, marketing
4	<b>EKOPLON</b>	Produkcja
5	<b>Apréo Logistics</b>	Transport, spedycja, logistyka

**Tabela 1.**  
**Najlepsi Pracodawcy 2009**

Zwycięzcy w kategorii małych i średnich firm.



### Najlepszy Pracodawca w kategorii małych i średnich firm - EMC Computer Systems Poland

Firma EMC Computer Systems Poland Sp. z o.o. jest czołowym dostawcą rozwiązań tworzących infrastrukturę informacyjną. Dzięki najlepszej w branży ofercie produktów pomagamy naszym klientom sprostać kluczowym wyzwaniom biznesowym: systemy – platformy i rozwiązania systemów pamięci masowej, oprogramowanie – archiwizacja, tworzenie kopii zapasowych i odtwarzanie danych, usługi – zarządzanie informacjami i obsługa pamięci masowych, rozwiązania – połączenie produktów i usług EMC oraz współpracujących partnerów. Pomagamy naszym klientom maksymalizować wartość posiadanych zasobów informacyjnych poprzez wdrażanie zaawansowanych rozwiązań zarządzania cyklem życia informacji (ILM).

#### EMC w opiniach swoich pracowników:

- “Firma z rodzinną atmosferą, w której przede wszystkim liczy się człowiek.”
- „Dotrzymywanie obietnic. Dobra atmosfera. Zaufanie do pracowników. Współpraca w zespole a nie rywalizacja.”
- „Elastyczny czas pracy, wspaniała atmosfera, świetny i zgrany zespół który w potrzebie jest w stanie osiągnąć wszystko.”
- „Elastyczność, bezpośredni kontakt z przełożonymi, możliwości rozwoju, branie pod uwagę opinii i sugestii pracownika.”

## Kategoria: Duże Firmy

miejsce	nazwa firmy	branża
1	<b>QUINTILES POLAND</b>	Badania kliniczne
2	<b>ZPC Mieszko</b>	FMCG
3	<b>Pramerica Życie Towarzystwo Ubezpieczeń i Reasekuracji</b>	Finanse i ubezpieczenia
4	<b>Hilti (Poland)</b>	Budowlana
	<b>Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń Ergo Hestia</b>	Ubezpieczenia
5 ex aequo	<b>Microsoft</b>	IT
	<b>Blue Media</b>	IT

### Tabela 2. Najlepsi Pracodawcy 2009

Zwycięzcy w kategorii dużych firm.

## Najlepszy Pracodawca w kategorii dużych firm - Quintiles Poland

Quintiles Poland działa na polskim rynku od stycznia 1999 roku. Zajmuje się organizacją i nadzorem nad badaniami klinicznymi prowadzonymi w klinikach, szpitalach i przychodniach na terenie całej Polski. Są to badania międzynarodowe, w których Polska uczestniczy na tych samych zasadach co USA, Japonia i inne kraje Unii Europejskiej. Quintiles Poland jest częścią międzynarodowej korporacji Quintiles Transnational z siedzibą w Stanach Zjednoczonych. Będąc światowym liderem w dziedzinie badań klinicznych, Quintiles zatrudnia prawie 23 000 osób w ponad 50 krajach na całym świecie. Zespół polski to prawie 300 pracowników.



### Quintiles w opiniach swoich pracowników:

- “Dbałość o pracowników, uczciwość zarządu, dbałość o dobre środowisko pracy.”
- „Poczucie stabilizacji, bezpieczeństwa. Wysokie standardy pracy, wysoka kultura osobista pracowników. Ciekawa, rozwojowa branża. Możliwość realizacji swoich osobistych zawodowych celów, możliwość osiągnięcia satysfakcji z pracy.”
- „Praca w mojej firmie dostarcza mi satysfakcji, jest sprawiedliwie nagradzana a zadania mi stawiane są motywujące.”
- „Przyjazna atmosfera, szacunek dla pracownika, świetne miejsce pracy dla matek - firma prorodzinna.”