



RAPORT MANPOWER

---

# NASTROJE POLSKIEGO RYNKU PRACY

– perspektywa kandydatów





## KATARZYNA PĄCZKOWSKA

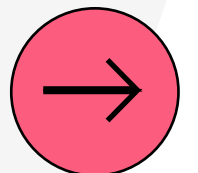
Dyrektor zatrudnienia stałego w Manpower

---

Duża dynamika rynku pracy oraz zmienność nastrojów wśród pracodawców i pracowników skłania do prowadzenia cyklicznej, wielowątkowej analizy zjawisk, które definiują obecny oraz przyszły kształt branży.

Mamy przyjemność oddać w Państwa ręce raport prezentujący wyniki badania przeprowadzonego wśród pracowników, w którym poruszyliśmy tematy szeroko dyskutowane na rodzimym rynku pracy. Analiza prezentuje **kwestie związane z ESG, nieustannym rozwojem nowych technologii oraz ich wpływem na środowisko pracy, czy poczuciem stabilności zatrudnienia wśród pracowników**. Prezentujemy także **informacje na temat możliwych ruchów kadrowych** deklarowanych przez talenty oraz motywacji, jaka stoi za ich decyzjami o zmianie organizacji.

Mamy nadzieję, że **przygotowane przez nas opracowanie będzie dla Państwa źródłem cennych informacji** oraz **skutecznym wsparciem** zarówno w strategiach HR, jak i codziennych działaniach z talentami.



Jak pokazuje badanie Manpower, 43% respondentów, pomimo trudnej do przewidzenia przyszłości, jest spokojnych o swoje stanowisko, a 33% z nich nie ma obaw co do swojej przyszłości w firmie. Z drugiej strony, 16% ankietowanych nie czuje się w miejscu pracy tak dobrze, jak dotychczas. Na duże obawy związane ze stabilnością zatrudnienia wskazuje 8% zatrudnionych osób.

Choć 4 na 10 badanych nie planuje zmieniać pracodawcy, to 31% pracowników w Polsce chciałoby rozpocząć nową przygodę zawodową w ciągu najbliższych 3 miesięcy, 20% w ciągu roku, a 8% ankietowanych oczekuje zmiany firmy w najbliższych 6 miesiącach. Osoby deklarujące chęć zmiany organizacji zostały zapytane o to, co jest dla nich najbardziej istotne przy wyborze nowego pracodawcy. Poza kwestią wynagrodzenia, najważniejszym aspektem jest dla nich umowa o pracę na czas nieokreślony, zdobycie nowych kompetencji, a także większa elastyczność w doborze modelu pracy.

Respondenci zostali zapytani o wpływ sztucznej inteligencji (AI) na ich miejsce pracy. Okazuje się, że 48% osób odczuwa wpływ nowych technologii na pracę. Niemal połowa z nich (48%) zauważa technologiczną transformację i bierze pod uwagę zmianę specjalizacji w przyszłości, ale 25% mimo wszystko nie obawia się o swoje miejsce pracy, a 15% nie podejmuje żadnych kroków ku zmianie. Jedynie 12% chce zmienić w związku AI stanowisko lub branżę na bardziej przyszłościową.

Raport porusza także kwestię ESG. Dla talentów biorących udział w badaniu najważniejsza w tym obszarze jest dbałość o work-life balance pracowników, ich rozwój, a także aspekt społeczny.

Badanie, na którym opiera się raport zostało przeprowadzone online. Dane były zbierane w terminie od 17 lipca do 19 września 2023 roku w ramach ankiet obejmujących próbę 303 respondentów.

# SPIS TREŚCI



## NASTROJE POLSKICH PRACOWNIKÓW

STR. 04



## AI W MIEJSCU PRACY – czy jest się czego obawiać?

STR. 12



## OPIS BADANIA

STR. 15



# NASTROJE POLSKICH PRACOWNIKÓW



## NASTROJE POLSKICH PRACOWNIKÓW

Poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy jest bardzo ważne. Jak pokazuje badanie Manpower, **43%** respondentów, pomimo trudnej do przewidzenia przyszłości, **jest spokojnych o swoje stanowisko**, a **33%** **pewnych swojego miejsca pracy**. Z drugiej strony, **16%** ankietowanych **nie czuje się w organizacji tak dobrze jak dotychczas**, natomiast na **duże obawy związane ze stabilnością zatrudnienia wskazuje 8% zatrudnionych osób**.



Pytanie jednokrotnego wyboru, N=303

**Osoby, które zadeklarowały obawy związane z aktualnym miejscem pracy, zostały poproszone o wskazanie głównych tego powodów. Są nimi:**



**brak umowy o pracę na czas nieokreślony**



**niepokój ze względu na brak realizacji wyznaczonych wcześniej celów oraz budżetów**



**brak bezpieczeństwa finansowego**



**obawy przed redukcją etatów w organizacji**

Pytanie wielokrotnego wyboru, N=153

Respondenci zostali zapytani o to, co sprawia, że lubią swoją pracę. Jak pokazuje raport Manpower, **pracownicy najbardziej cenią sobie w organizacjach ciekawy zakres obowiązków, ludzi z którymi współpracują na co dzień**, możliwość rozwoju, a także pracy hybrydowej.



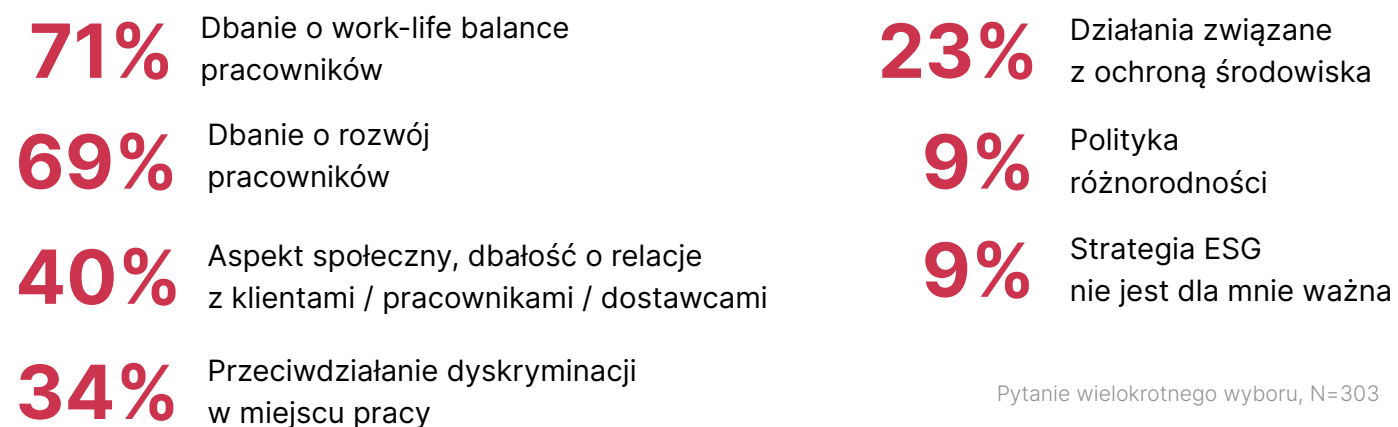
## Co sprawia, że talenty lubią swoją pracę?



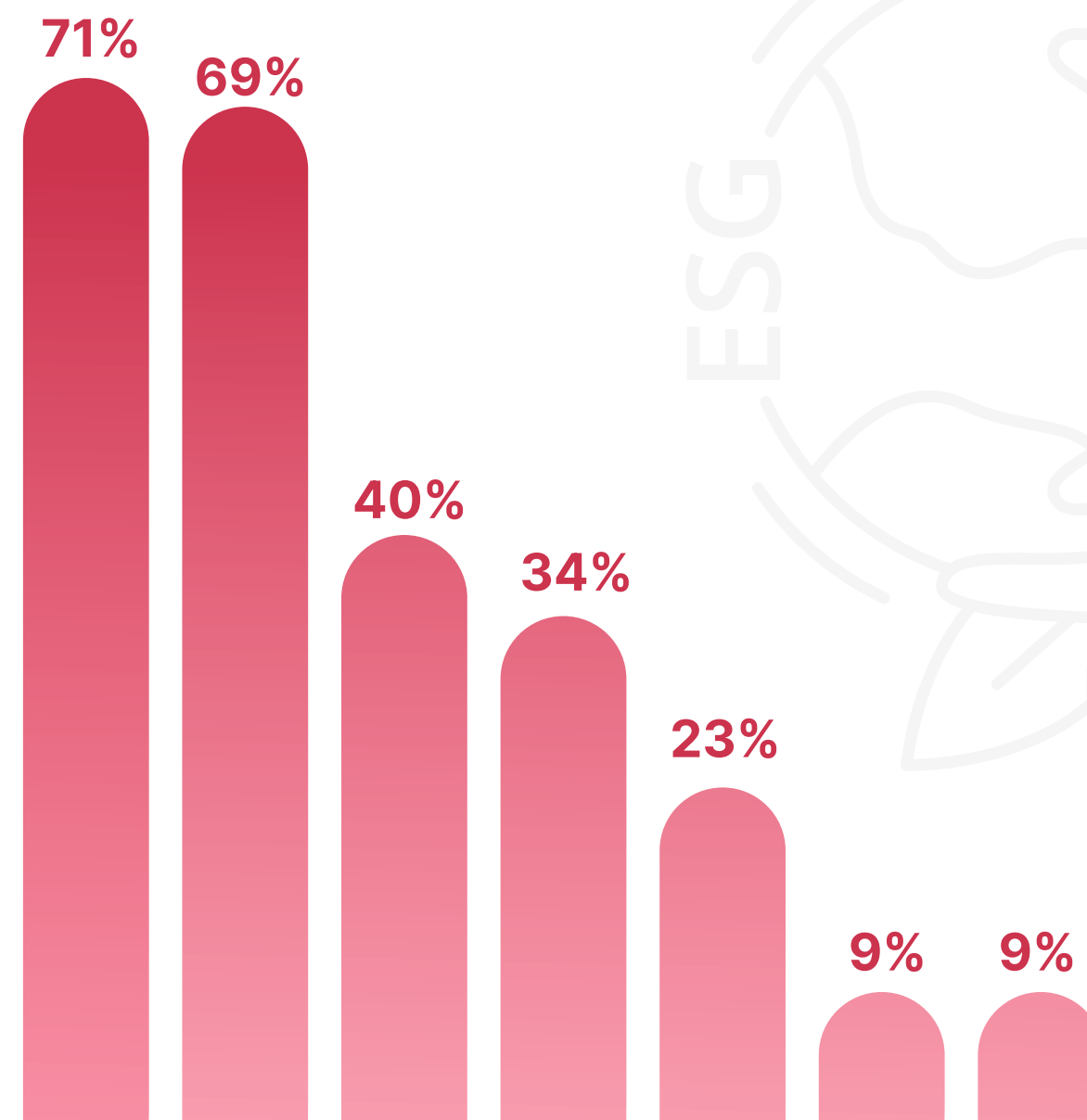
Pytanie wielokrotnego wyboru, N=303

Raport Manpower porusza także kwestię ESG. Dla talentów biorących udział w badaniu **najważniejsza w tym obszarze jest dbałość o work-life balance pracowników**, ich rozwój, a także aspekt społeczny.

## Jakie elementy ESG są ważne dla pracowników?



Pytanie wielokrotnego wyboru, N=303



Pytanie wielokrotnego wyboru, N=303



# NATASZA MICHORZEWSKA

Manager zatrudnienia stałego w Manpower

---

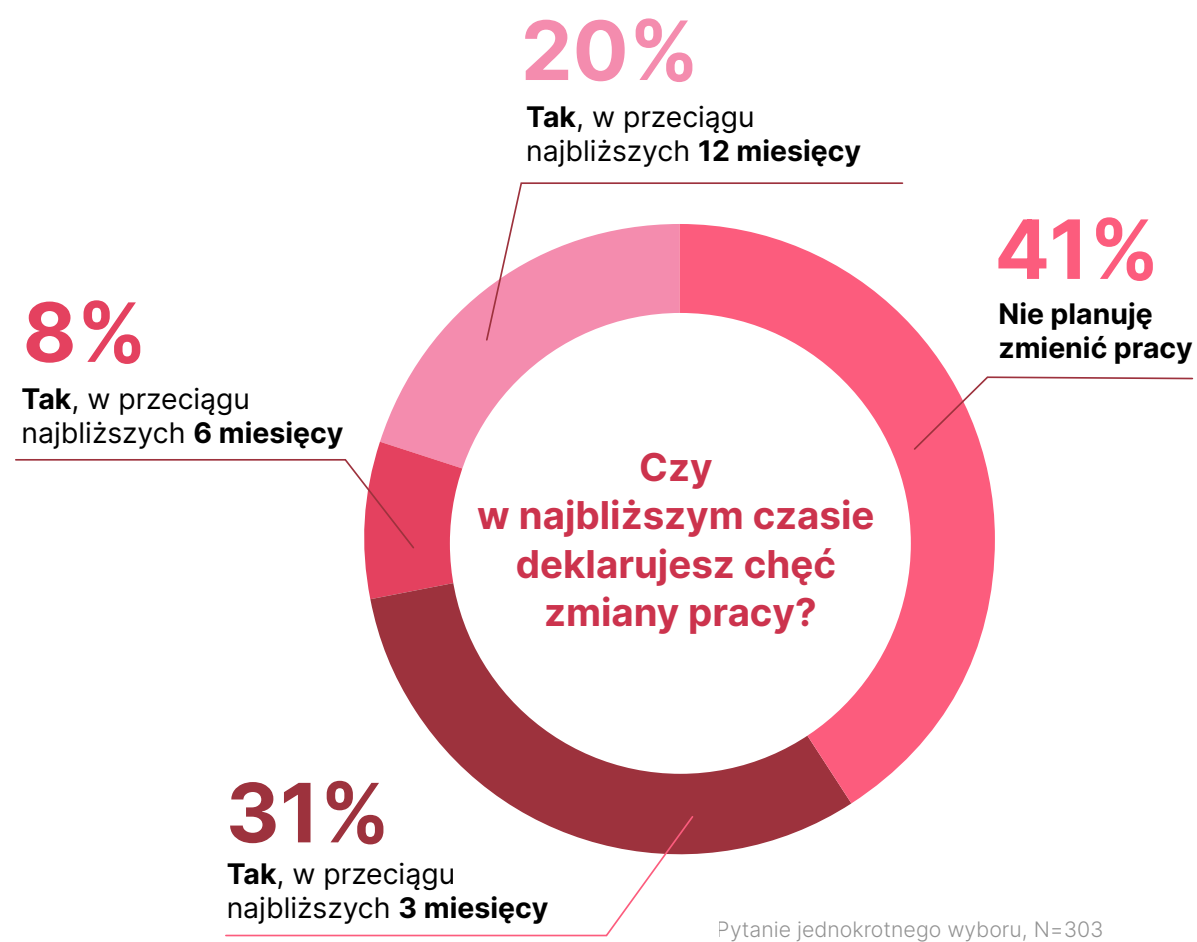
Choć nastroje rekrutacyjne firm są bardziej optymistyczne, niż jeszcze kilka miesięcy temu, to rynek pracy nadal dynamicznie się zmienia, co objawia się niepewnością widoczną wśród części spółek. Jest to spowodowane między innymi zmianami społecznymi, sytuacją geopolityczną, czy kondycją finansową przedsiębiorstw.

Wprowadzenie strategii ESG, czyli działań związanych z obszarem ludzkim i społecznym, doskonalących zarządzanie organizacją, a także tych na rzecz środowiska, może być czynnikiem motywującym do długofalowych zmian. Jak pokazuje inne badanie Manpower, jedną z najczęstszych motywacji do wdrażania strategii ESG jest rekrutacja pracowników i zatrzymywanie talentów w firmie. Kandydaci często podnoszą temat work-life balance już na pierwszych etapach procesów rekrutacyjnych, pytając o możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, czy konieczność działania w nadgodzinach. Kolejną kwestią, która bywa decydująca o udziale w rekrutacji jest brak częstych podróży służbowych i rola niewymagająca pracy w weekendy. To czynniki, które w wielu przypadkach decydują o wyborze konkretnej oferty.





Badanie Manpower pokazuje, że 4 na 10 badanych nie ma aktualnie planów związanych ze zmianą pracodawcy. Choć jest to większość respondentów, to jednak 31% z nich chciałoby rozpocząć nową przygodę zawodową w ciągu najbliższych 3 miesięcy, 20% w ciągu roku, a 8% ankietowanych oczekuje zmiany organizacji w perspektywie nadchodzących 6 miesięcy.



Impulsem do zmiany pracy może być kwestia finansowa. Respondenci zostali zapytani o to, czy w ciągu minionego roku otrzymali podwyżkę niezwiązaną z awansem. Okazuje się, że niemal połowa ankietowanych nie otrzymała takiej gratyfikacji finansowej.



Osoby deklarujące chęć zmiany organizacji wskazały, że najbardziej istotnymi elementami przy wyborze nowego pracodawcy, poza kwestią wynagrodzenia, jest **umowa o pracę na czas nieokreślony**, możliwość zdobycia nowych kompetencji, a także większa elastyczność w doborze modelu i czasu pracy. Talenty zwracają także uwagę na ofertę szkoleniowo-rozwojową oraz dogodną lokalizację firmy.



## Co jest dla kandydatów ważne przy wyborze nowego pracodawcy?



Pytanie wielokrotnego wyboru, N=179

Zmotwowane do wkroczenia na nową drogę zawodową **talenty chciałyby także, by proces rekrutacyjny był możliwie krótki i dynamiczny**. Kandydaci najchętniej wzięliby udział w procesie zajmującym maksymalnie 2 tygodnie, składającym się z rozmowy telefonicznej oraz dwóch spotkań z potencjalnym pracodawcą – pierwszym online, drugim na żywo.

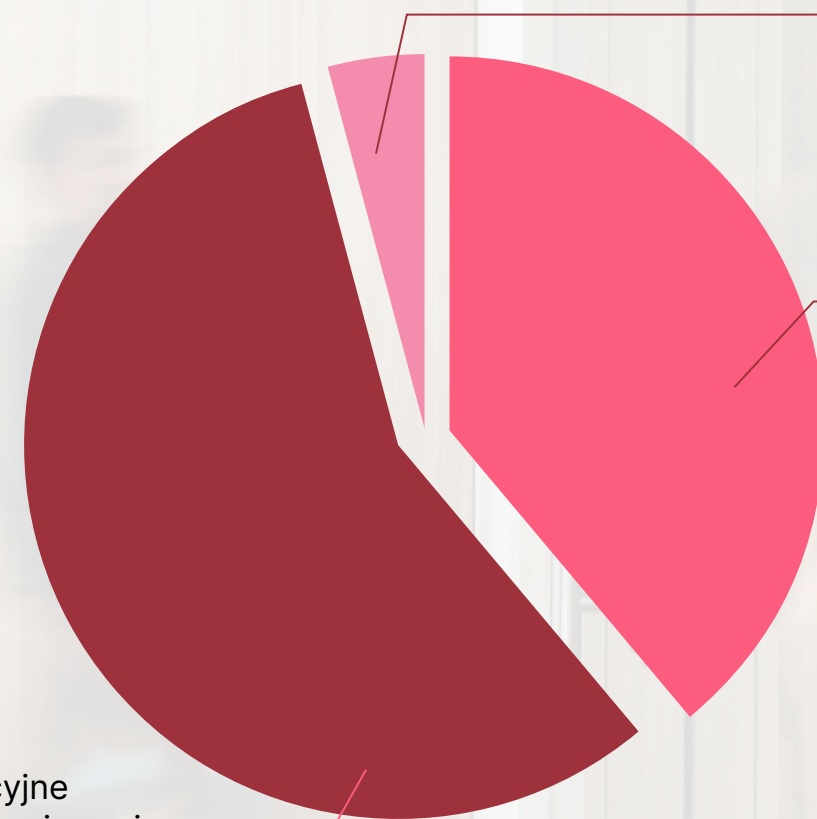


**Jak zdaniem talentów powinien wyglądać proces rekrutacyjny pod względem czasu oraz ilości spotkań?**

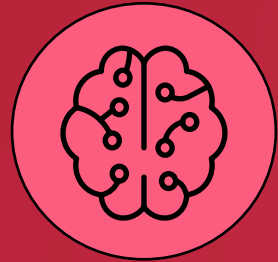
**57%** 2 spotkania rekrutacyjne – pierwsze online, drugie na żywo, maksymalnie w ciągu dwóch tygodni

**4%** 3 spotkania rekrutacyjne, maksymalnie w ciągu trzech tygodni

**39%** 1 spotkanie rekrutacyjne na żywo lub online, maksymalnie w ciągu dwóch tygodni

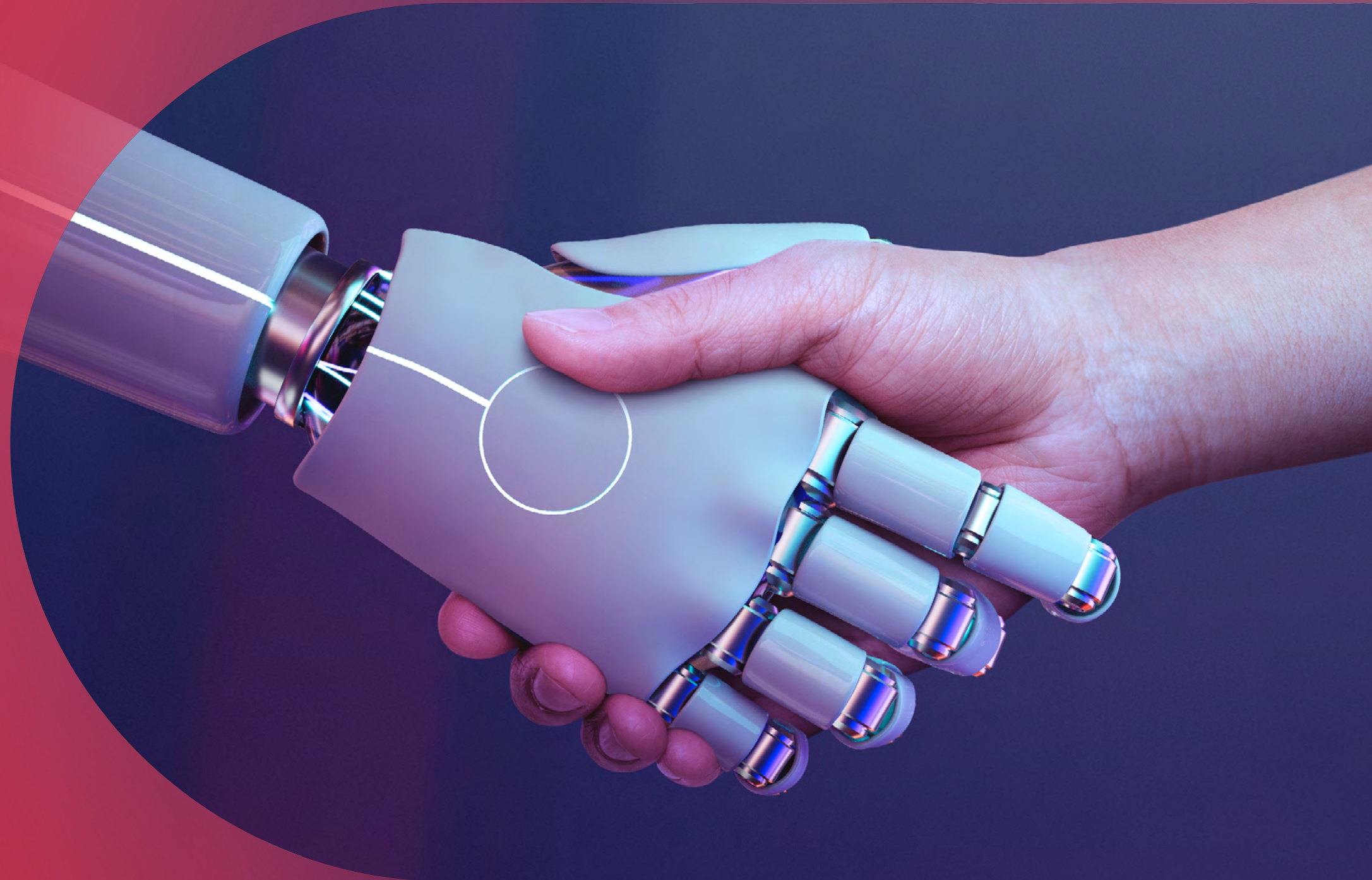


Pytanie jednokrotnego wyboru, N=298



# AI W MIEJSCU PRACY

– CZY JEST SIĘ CZEGO OBAWIAĆ?





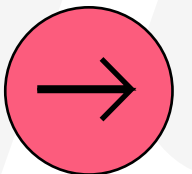
## MARTA SZYMAŃSKA

Manager zatrudnienia stałego w Manpower

---

**Sztuczna inteligencja (AI) oraz automatyzacja odgrywają coraz większą rolę na rynku pracy.** Mogą być pomocnym narzędziem w różnych zawodach i branżach, takich jak produkcja, obsługa klienta, czy analiza danych, a ich wdrożenie może zautomatyzować wiele zadań pozostawiając przestrzeń na działania strategiczne oraz rozwój w określonym obszarze. Niemniej należy podkreślić, że sztuczna inteligencja nie zastąpi pracowników. W wielu działaniach nadal będzie istniała potrzeba ingerencji człowieka, szczególnie w zakresie interakcji z innymi, podejmowania decyzji etycznych, rozwiązywania bardziej skomplikowanych problemów wymagających empatii, kreatywności, czy kontekstowego zrozumienia.

Błyskawiczny postęp nowych technologii jest nieunikniony, ale nie oznacza konieczności całkowitego zastąpienia talentów przez sztuczną inteligencję. Nie mniej jednak trzymanie ręki na pulsie i inwestowanie w rozwijanie nowych umiejętności czy przekwalifikowanie się, by pozostać konkurencyjnym na rynku pracy, jest najlepszym rozwiązaniem.



## AI W MIEJSCU PRACY – CZY JEST SIĘ CZEGO OBAWIAĆ?

**Czy zauważasz zmiany w Twojej branży związane z automatyzacją procesów, wykorzystaniem sztucznej inteligencji?**

48% **TAK**

52% **NIE**

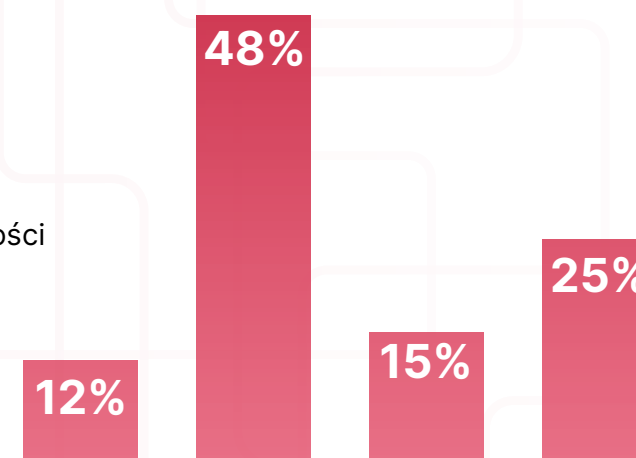
Pytanie jednokrotnego wyboru, N=303

48% osób odczuwających wpływ nowych technologii na pracę, w znacznej mierze obserwuje zmiany i bierze pod uwagę możliwość przebranżowienia w przyszłości (48%). 25% z nich nie obawia się o swoje miejsce pracy, 15% nie podejmuje żadnych kroków ku zmianie. Jedynie 12% chce zmienić stanowisko lub branżę na bardziej przyszłościową w związku z rozwojem AI.

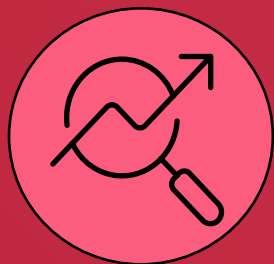
Z badania Manpower wynika, że **52% polskich pracowników nie zauważa w swojej branży zmian** związanych z automatyzacją procesów i wykorzystaniem elementów AI.

**Czy biorąc pod uwagę zmiany w Twojej branży związane ze sztuczną inteligencją planujesz zmianę specjalizacji lub przebranżowienie?**

- 12%** Tak, chcę zmienić swoje stanowisko lub specjalizację na bardziej przyszłościową
- 48%** Obserwuję zmiany zachodzące w branży, biorę pod uwagę zmianę specjalizacji w przyszłości
- 15%** Widzę zachodzące zmiany, ale nie podejmuję żadnych kroków ku zmianie
- 25%** Zauważam zmiany, ale nie obawiam się o moje miejsce pracy



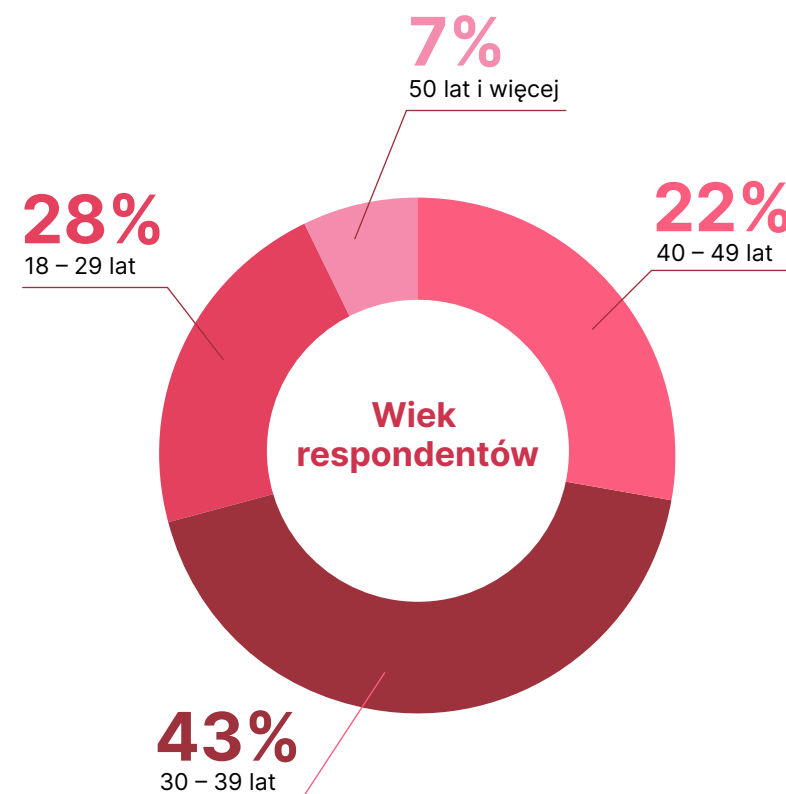
Pytanie jednokrotnego wyboru, N= 146



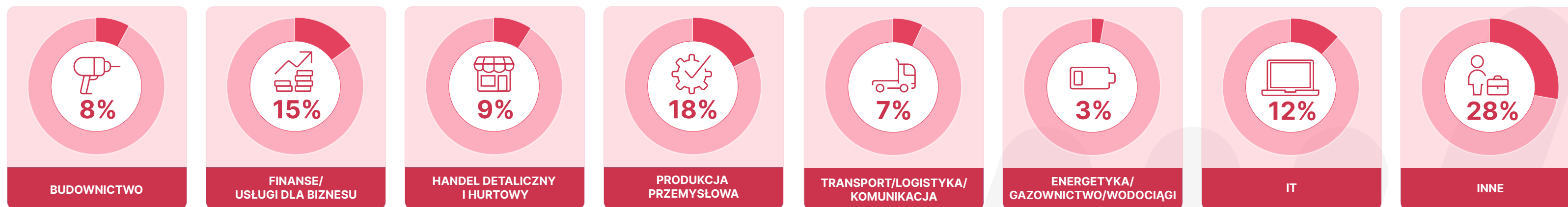
# OPIS BADANIA



## W badaniu wzięło udział



## Branże, jakie reprezentują respondenci







— [www.manpower.pl](http://www.manpower.pl) —



RAPORT MANPOWER

# **NASTROJE POLSKIEGO RYNKU PRACY**

– perspektywa kandydatów