

Kwiecień 2026

employer brand research 2026

raport krajowy - polska.

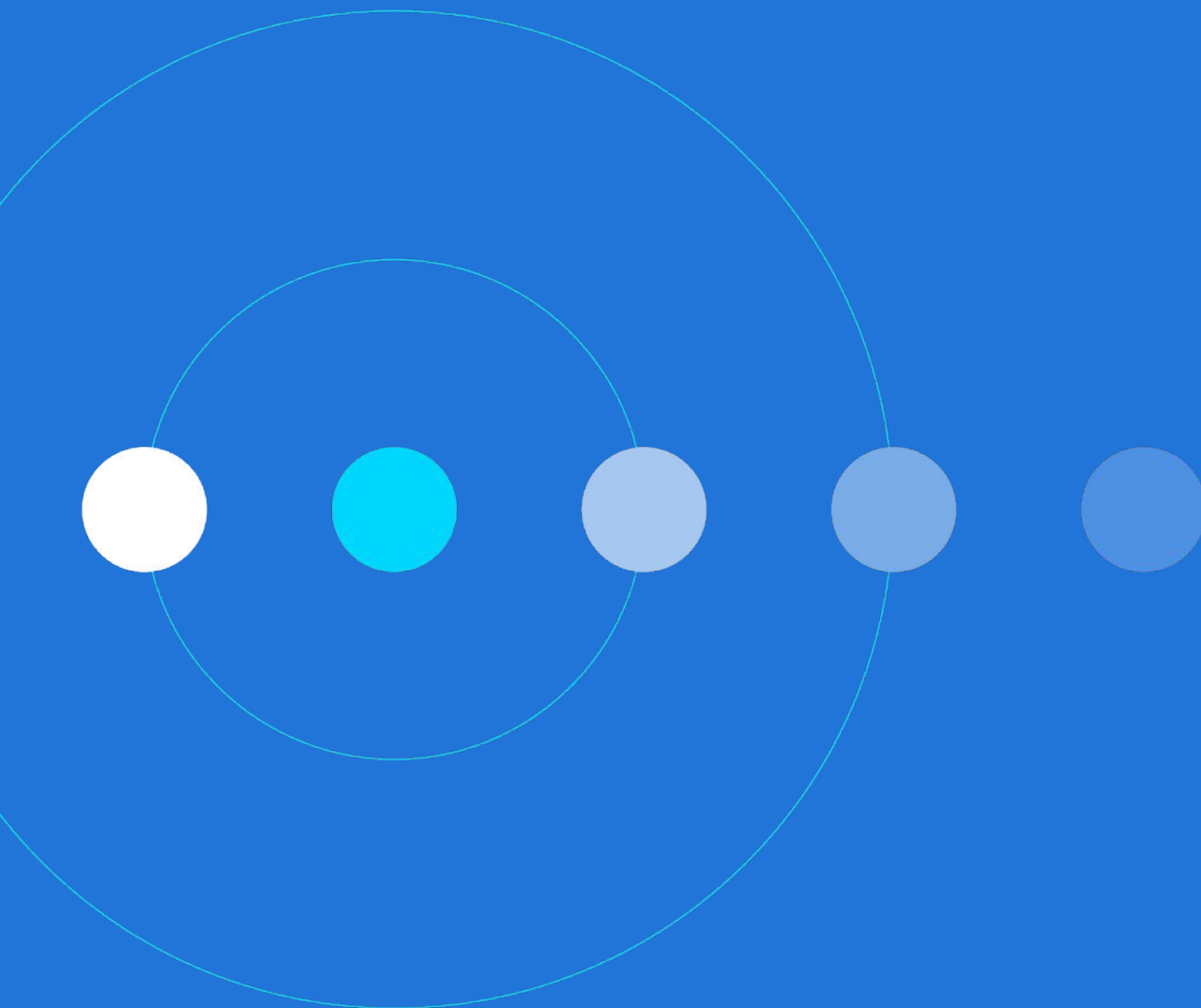


randstad

KANTAR

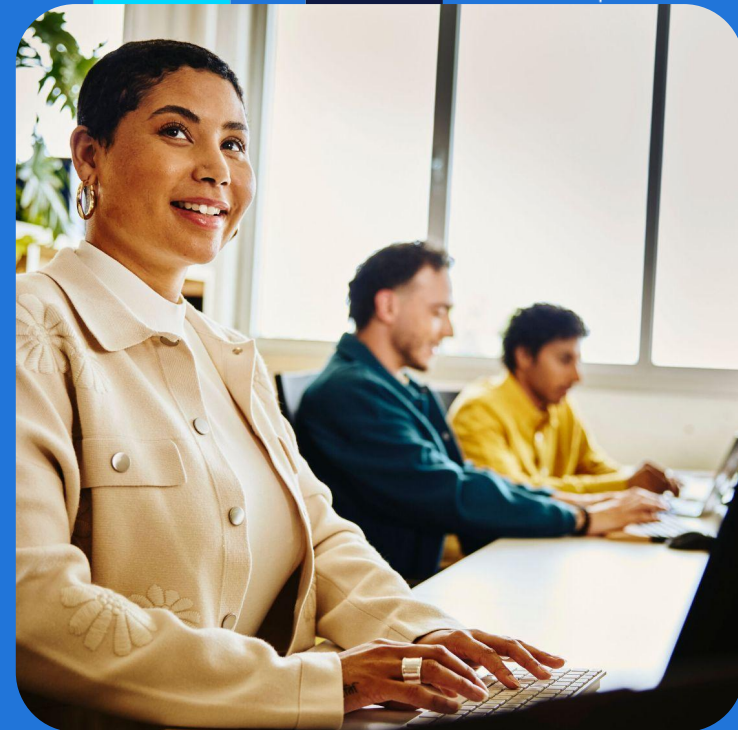
partner for talent.





- 03 podsumowanie
- 10 kluczowe czynniki atrakcyjności
- 15 szczegółowa analiza czynników
- 20 zmiana pracy
- 27 dodatkowe informacje

podsumowanie.



pracownicy w polsce cenią pozytywną atmosferę i poczucie bezpieczeństwa, jednak finanse pozostają dla nich priorytetem.

Gdy pracownicy muszą ustalać priorytety, na pierwszym miejscu stawiają aspekty finansowe – to właśnie tutaj występuje największa rozbieżność między ich oczekiwaniami a ofertą pracodawców. Choć ponad 60% pracowników oczekuje atrakcyjnego wynagrodzenia, tylko 46% uważa, że ich pensja spełnia te oczekiwania, co czyni kwestię wynagrodzeń kluczowym wyzwaniem dla polskich pracodawców.

Po zaspokojeniu oczekiwań płacowych uwaga pracowników przesuwa się na szerszy zestaw czynników, takich jak stabilność zatrudnienia, przyjemna atmosfera, rozwój kariery oraz work-life balance. Polscy pracodawcy radzą sobie lepiej w aspektach pozafinansowych – m.in. w obszarze stabilności zatrudnienia, równego traktowania, łatwego dostępu do pracy oraz atmosfery – co stanowi solidny fundament dla satysfakcji i lojalności pracowników, obok konkurencyjności finansowej.

Różnice pokoleniowe dodatkowo kształtują te priorytety. Konkurencyjne wynagrodzenie jest stosunkowo mniej istotne dla pokolenia Z (53%), a zyskuje na znaczeniu na późniejszych etapach kariery (68% w pokoleniu X). Stabilność zatrudnienia również staje się ważniejsza wraz z wiekiem (59% w pokoleniu Z vs. 73% w pokoleniu X), podobnie jak przyjemna atmosfera w pracy (70% w pokoleniu Z vs. 76% w pokoleniu X). Podkreśla to przesunięcie oczekiwań zorientowanych na rozwój w stronę stabilizacji i komfortu.

Satysfakcja z obecnych zarobków jest niższa wśród pokolenia X (40%) niż u przedstawicieli pokolenia Z i Milenialsów (około 50% w obu grupach). Jest ona także mniejsza u pracowników z wyższym wykształceniem (55% przy niskim wykształceniu vs. 43% przy wyższym), co pokazuje, że oczekiwania rosną wraz ze stażem pracy i poziomem wykształcenia.

72%

pracowników w Polsce wskazuje przyjazną atmosferę jako najważniejszy czynnik, jakiego oczekują od pracodawcy.

64%

respondentów wymienia atrakcyjne wynagrodzenie i benefity jako istotne czynniki, a w sytuacjach wymagających ustalenia priorytetów, finanse stają się najważniejszym oczekiwaniem.

bezpieczeństwo i stabilność pozostają najsilniejszymi fundamentami EVP, podczas gdy środowisko pracy i elastyczność kształtują codzienne doświadczenia pracowników.

W Polsce motywacja i retencja pracowników zależą przede wszystkim od konsekwentnego realizowania przez pracodawców kluczowych fundamentów, a nie od pojedynczych czy odizolowanych inicjatyw. Bezpieczeństwo zatrudnienia opiera się głównie na stabilności organizacyjnej i finansowej firmy, gdzie atrakcyjne wynagrodzenia i benefity stanowią najmocniejszą podstawę. Są one dodatkowo wzmacniane przez sprawiedliwe praktyki zatrudnienia, transparentną komunikację oraz docenianie wyników pracy.

Równowagę między życiem zawodowym a prywatnym kształtuje przede wszystkim jakość środowiska pracy, a w dalszej kolejności czas wolny i możliwość regeneracji. Podkreśla to ogromne znaczenie codziennych warunków pracy oraz zdolności do „naładowania baterii”. Odpowiednie obciążenie obowiązkami oraz elastyczność wspierają te doświadczenia, uwypuklając fakt, że work-life balance zależy w dużej mierze od tego, jak praca jest zorganizowana i odczuwana na co dzień.

Oczekiwania różnią się nieco w zależności od etapu kariery. Przedstawiciele pokolenia Z częściej łączą bezpieczeństwo pracy z nauką i rozwojem, podczas gdy atrakcyjne wynagrodzenie i stabilność finansowa zyskują na znaczeniu na późniejszych etapach kariery oraz wśród osób z wyższym wykształceniem. Postrzeganie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym również ewoluuje: rozsądne obciążenie pracą i wspierające środowisko stają się kluczowe dla starszych pokoleń, podczas gdy młodszy pracownicy kładą większy nacisk na rozwój osobisty, poczucie spełnienia oraz łatwy dojazd do pracy, co odzwierciedla ich koncentrację na wzroście i wygodzie na początku drogi zawodowej.

60%

respondentów wskazuje stabilność organizacyjną i finansową jako kluczowy czynnik dający poczucie bezpieczeństwa, natomiast 61% wymienia wśród nich atrakcyjne wynagrodzenie i benefity.

pokolenie Z

priorytetyzuje rozwój osobisty, samorealizację i naukę, prezentując przy tym odrębne podejście do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, ukształtowane przez pracę zdalną i hybrydową.



chęć zmiany pracy w polsce pozostają na umiarkowanym poziomie, jednak luki w wynagrodzeniach i możliwościach rozwoju wciąż napędzają rotację pracowników.

25%

talentów w Polsce planuje zmianę pracy w pierwszej połowie 2026 roku, w porównaniu do 15%, którzy zrobili to w ostatnim czasie.

32%

talentów z wyższym wykształceniem opuściłoby obecne miejsce pracy z powodu ograniczonych możliwości rozwoju kariery, w porównaniu z 28% osób z wykształceniem średnim oraz 21% z wykształceniem podstawowym lub zawodowym.

Chęć zmiany pracy w Polsce pozostaje na umiarkowanym poziomie i nieznacznie spadła od 2025 roku (-2%), podczas gdy faktycznie dokonane w ostatnim czasie zmiany są jeszcze rzadsze, co wskazuje na stosunkowo stabilny rynek pracy. Powody odejść wynikają głównie z największych rozbieżności między oczekiwaniami pracowników a tym, co mogą zaoferować pracodawcy.

Największe niedopasowanie między oczekiwaniami a rzeczywistą ofertą pracodawcy dotyczy wynagrodzenia, które jest głównym impulsem do zmiany pracy wskazywanym przez 58% respondentów. Mniejsza, choć wciąż istotna luka, występuje w obszarze rozwoju kariery. Czynniki związane z miejscem pracy, takie jak negatywne środowisko, ograniczone możliwości rozwoju oraz brak stabilności zatrudnienia, stanowią drugą grupę czynników motywujących. Potwierdza to, że decyzje o rotacji są kształtowane zarówno przez braki finansowe, jak i (w mniejszym stopniu) przez codzienne doświadczenia z pracy.

Znaczenie wynagrodzenia rośnie na późniejszych etapach kariery – przedstawiciele pokolenia X częściej niż pokolenie Z odchodzą z powodu niskich płac (58% w pokoleniu X vs 52% w pokoleniu Z). Starsi pracownicy są również bardziej wrażliwi na kwestie związane ze środowiskiem pracy (34% vs 28%). Z kolei młodszy pokolenie częściej wymieniają brak możliwości rozwoju (34% vs 25% u pokolenia X), brak interesujących zadań (25% vs 17%) oraz brak równego traktowania (24% vs 18%) jako powody odejścia, przywiązując jednocześnie większą wagę do łatwego dostępu do pracy oraz technologii. Pokolenie Z wykazuje najwyższą mobilność, o czym świadczy większa liczba niedawnych zmian pracy (23% vs 10% u pokolenia X) oraz częstsze plany zmiany zatrudnienia w najbliższej przyszłości (29% vs 22%). Różnice płciowe są bardziej umiarkowane, lecz stałe: kobiety częściej niż mężczyźni odchodzą z powodu nierównego traktowania (23% vs 18%).

kanały cyfrowe i polecenia napędzają procesy rekrutacyjne, jednak kontakt osobisty podczas samej rekrutacji pozostaje niezwykle istotny.

64%

respondentów podkreśla znaczenie kanałów online podczas poszukiwania ofert pracy, a 56% na etapie składania aplikacji.

osobiste polecenia

mimo, że z poleceń osobistych korzysta mniej kandydatów (35%), są one najskuteczniejszym kanałem rekrutacji, który zapewnił pracę 28% respondentów.

Pracodawcy korzystają z szerokiego wachlarza kanałów rekrutacyjnych, choć tylko kilka z nich konsekwentnie przynosi wymierne rezultaty. Portale z ogłoszeniami i wyszukiwarki ofert pracy pozostają najczęściej wybieranymi źródłami wśród kandydatów (69%), a tuż za nimi plasują się media społecznościowe oraz sieci kontaktów osobistych. Choć polecenia zajmują dopiero trzecie miejsce pod względem powszechności użycia, wyróżniają się najwyższą skutecznością w przekuwaniu poszukiwań pracy w realne zatrudnienie.

W procesie poszukiwania ofert pokolenie Z częściej polega na mediach społecznościowych (41% w porównaniu do 29% u pokolenia X). Serwis LinkedIn cieszy się największą popularnością wśród milenialsów (34%). Starsze pokolenia częściej polegają na rekomendacjach osobistych (41%), stronach internetowych firm (29%) oraz urzędach pracy (30%).

Poziom wykształcenia również kształtuje preferencje dotyczące wyboru kanałów. Kandydaci z wyższym wykształceniem są bardziej zorientowani na narzędzia cyfrowe, częściej korzystając z portali pracy (70%), zakładek „Kariera” na stronach firmowych (33%) oraz LinkedIna (39%). Osoby z wykształceniem średnim częściej zwracają się ku mediom społecznościowym (43%), natomiast osoby z wykształceniem podstawowym lub zawodowym w większym stopniu polegają na urzędach pracy (44%).

Mimo rosnącego znaczenia narzędzi online, interakcja z drugim człowiekiem pozostaje kluczowym elementem procesu rekrutacji. Ponad połowa osób badających nowe możliwości zawodowe – oraz jeszcze większy odsetek aktywnych kandydatów (64%) – twierdzi, że kontakt osobisty ma dla nich znaczenie. Potwierdza to tezę, że technologia jedynie uzupełnia, a nie zastępuje ludzką relację w procesie zatrudniania.

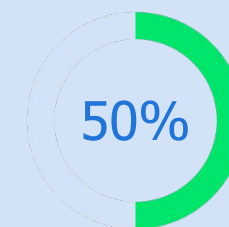
specjalizacje.

pracownicy biurowi i produkcyjni mają podobne priorytety, różnią się jednak pod względem poczucia bezpieczeństwa, elastyczności oraz mobilności.

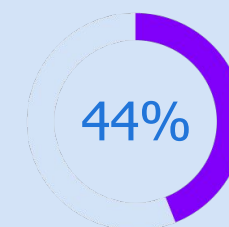
Priorytety pracowników na stanowiskach white-collar i blue-collar są w dużej mierze zbieżne – obie grupy przywiązują dużą wagę do przyjemnej atmosfery w pracy. Pracownicy biurowi kładą jednak większy nacisk na stabilność zatrudnienia (69%), wynagrodzenie (66%) oraz rozwój kariery (61%).

Choć obie grupy dzielą podobne priorytety, różnią się one pod względem czynników kształtujących poczucie bezpieczeństwa, work-life balance oraz mobilność. W kwestii bezpieczeństwa specjaliści priorytetyzują stabilność organizacyjną (64%), podczas gdy pracownicy produkcyjni większą wagę przywiązują do terminowości i rzetelności płac (62%). W obszarze work-life balance pracownicy blue-collar bardziej cenią czas wolny (53%), natomiast white-collar kładą nacisk na czynniki związane z samą pracą, takie jak rozsądne obciążenie obowiązkami i jasne oczekiwania (45%). Pracownicy produkcyjni wykazują również wyższą mobilność: 17% z nich zmieniło ostatnio pracę (w porównaniu do 14% specjalistów), a 26% planuje taką zmianę w najbliższej przyszłości (22% u specjalistów).

Różnice w modelach pracy pomagają wyjaśnić luki w zaangażowaniu. Specjaliści częściej pracują w modelu hybrydowym (29% vs 19%), podczas gdy pracownikom produkcyjnym charakter wykonywanych zadań częściej uniemożliwia pracę zdalną (29% vs 18%). W rezultacie pracownicy produkcyjni częściej odczuwają brak zaangażowania z powodu ograniczeń w fizycznym dostępie do miejsca pracy, podczas gdy specjaliści jako powody odejścia częściej wymieniają słabe relacje z kadrą zarządzającą lub niewłaściwe przywództwo.



pracowników
blue-collar



pracowników
white-collar

ocenia swojego pracodawcę
pozytywnie pod względem
atrakcyjnego wynagrodzenia
i benefitów.

kluczowe czynniki atrakcyjności.



5 kluczowych czynników wyboru pracodawcy.

Przyjazna atmosfera w pracy wyróżnia się jako najsilniejszy czynnik wyboru pracodawcy w Polsce, a zaraz po niej plasuje się stabilność zatrudnienia. Atrakcyjne wynagrodzenie i benefity zajmują dopiero trzecie miejsce. Oznacza to, że definiując idealnego pracodawcę, talenty przywiązują większą wagę do codziennych doświadczeń w pracy i stabilizacji niż do czysto finansowych aspektów. Osoby z wyższym wykształceniem mają ogólnie większe oczekiwania, natomiast stabilność finansowa zyskuje na znaczeniu na późniejszych etapach kariery.

przyjazna atmosfera pracy

72%

Przyjazna atmosfera w pracy jest najsilniejszym czynnikiem decydującym o wyborze pracodawcy w Polsce. Największą wagę do tego aspektu przywiązują przedstawiciele pokolenia X (76%) oraz kobiety (76% w porównaniu do 68% u mężczyzn).

stabilność zatrudnienia

68%

Znaczenie stabilności zatrudnienia rośnie wraz z wiekiem, osiągając najwyższy poziom w pokoleniach X oraz Baby Boomers (~73% u starszych pracowników w porównaniu do 59% w pokoleniu Z). Kobiety również kładą większy nacisk na stabilność zatrudnienia (70% vs 65% mężczyzn), podobnie jak osoby z wykształceniem średnim i wyższym (~69% vs 59% u osób z wykształceniem podstawowym/zawodowym).

atrakcyjne wynagrodzenie i benefity

64%

Wynagrodzenie i benefity pozostają kluczowym oczekiwaniem, zajmując 3 miejsce w ogólnym rankingu. Zyskują one na znaczeniu na późniejszych etapach kariery (53% w pokoleniu Z vs. ok. 67% w pozostałych grupach) oraz wraz z poziomem wykształcenia (kolejno 48%, 60% i 70% dla wykształcenia podstawowego, średniego i wyższego).

możliwość rozwoju kariery

60%

Możliwość rozwoju kariery jest ceniona na podobnym poziomie we wszystkich pokoleniach i jest szczególnie ważna dla kobiet. Jej znaczenie rośnie wraz z poziomem wykształcenia, co sugeruje wyższe oczekiwania w zakresie rozwoju wśród lepiej wykształconych pracowników (kolejno 50%, 57% i 65% dla wykształcenia podstawowego, średniego i wyższego).

równe szanse

57%

Równe szanse wchodzi do pierwszej piątki najważniejszych oczekiwań wobec pracodawcy. Są one szczególnie istotne dla pokolenia Z (61% vs ok. 55% w pozostałych grupach), kobiet (65% vs 55% w przypadku mężczyzn) oraz talentów z wykształceniem średnim i wyższym.



priorytetyzacja kluczowych czynników.



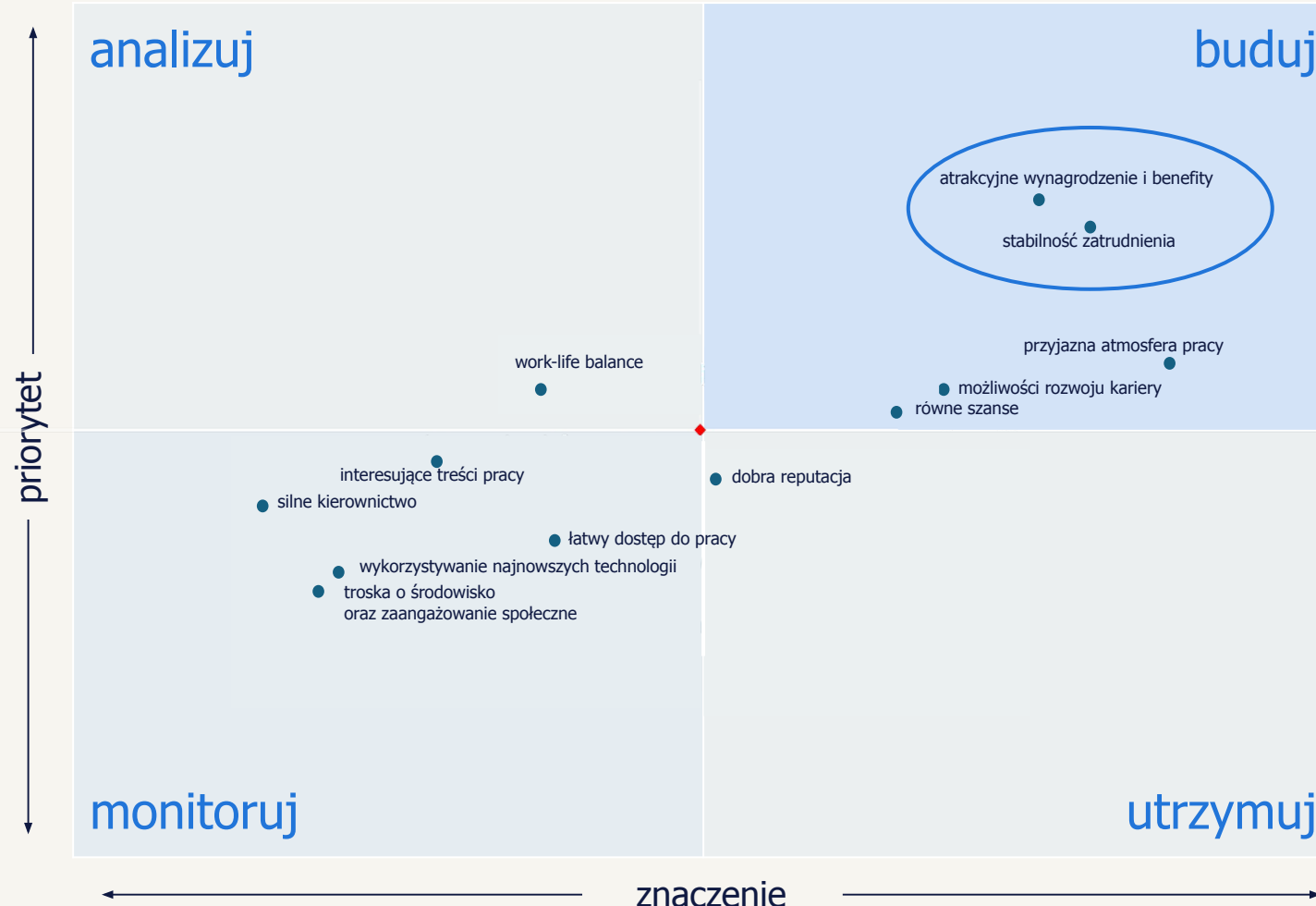
Czynniki sklasyfikowane wyżej wskazują na większe znaczenie lub preferencje w porównaniu do tych na niższych pozycjach, co obrazuje relatywne priorytety.

Poniższa tabela przedstawia zarówno bezwzględne znaczenie, jak i relatywny priorytet czynników EVP. W zależności od wzajemnych relacji, każdy czynnik przypisany jest do innego kwadrantu, a każdy kwadrant dostarcza odrębnych, praktycznych wskazówek



Pytanie: Bazując na Twoich poprzednich odpowiedziach, uszereguj wybrane czynniki od najważniejszego do najmniej ważnego.

priorytetyzacja kluczowych czynników – analiza porównawcza.



Dla pracowników, dla których kluczowy jest aspekt finansowy, konkurencyjne wynagrodzenie staje się absolutnym priorytetem. Z kolei przyjazna atmosfera pracy – choć zajmuje pierwsze miejsce pod względem ogólnego znaczenia – traci na pozycji w hierarchii priorytetów, gdy na pierwszy plan wysuwają się bardziej palące potrzeby, takie jak płaca czy bezpieczeństwo.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest rzadziej wymieniana jako główny czynnik motywujący, jednak zajmuje wysoką pozycję w rankingu osób, dla których jest ona istotna. Wskazuje to na silne, choć bardziej sprecyzowane oczekiwania tej grupy. Z drugiej strony, dobra reputacja firmy jest ważna dla niemal połowy pracowników, jednak nie stanowi ona dla nich silnego priorytetu.

Podsumowując, wyniki badania pokazują, że pracodawcy muszą dostosować swoją propozycję wartości (EVP), aby odpowiadała ona realnym oczekiwaniom i potrzebom pracowników w Polsce.



Pytanie: Bazując na Twoich poprzednich odpowiedziach, uszereguj wybrane czynniki od najważniejszego do najmniej ważnego.

jak talenty oceniają swojego obecnego pracodawcę na tle idealnego?

stabilność zatrudnienia jest najlepiej ocenianym obszarem u obecnych pracodawców – 7 na 10 pracowników ocenia swojego pracodawcę pod tym względem pozytywnie.

ocena obecnego pracodawcy

1. stabilność zatrudnienia
2. równe szanse
3. łatwy dostęp do pracy
4. przyjazna atmosfera pracy
5. dobra reputacja
6. interesujące treści pracy
7. silne kierownictwo
8. wykorzystywanie najnowszych technologii
9. możliwość rozwoju kariery
10. work-life balance
11. troska o środowisko oraz zaangażowanie społeczne
12. atrakcyjne wynagrodzenie i benefity

profil idealnego pracodawcy

1. przyjazna atmosfera pracy
2. stabilność zatrudnienia
3. atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
4. możliwość rozwoju kariery
5. równe szanse
6. dobra reputacja
7. łatwy dostęp do pracy
8. work-life balance
9. interesujące treści pracy
10. wykorzystywanie najnowszych technologii
11. troska o środowisko oraz zaangażowanie społeczne
12. silne kierownictwo

Wynik ten jest w pełni spójny z profilem idealnego pracodawcy, w którym bezpieczeństwo zatrudnienia zajmuje drugą pozycję. Równe szanse oraz przyjemna atmosfera w pracy również wypadają relatywnie dobrze w rankingu obecnych pracodawców i pozostają istotne w profilu idealnym, co sugeruje, że fundamenty te zostały już wypracowane.

Z kolei największe rozbieżności dotyczą wynagrodzenia i benefitów oraz rozwoju kariery. Wynagrodzenie i benefity zajmują ostatnie miejsce w ocenie obecnych pracodawców, mimo że znajdują się w pierwszej trójce priorytetów u pracodawcy idealnego – tylko 46% pracowników ocenia pozytywnie swoje zarobki, podczas gdy aż 64% uznaje je za priorytet. Podobny, choć nieco mniejszy rozdźwięk widać w obszarze rozwoju kariery, który zajmuje dziewiąte miejsce w ocenie obecnej sytuacji, ale czwarte w profilu idealnym.



Pytanie: Jak oceniasz swojego obecnego pracodawcę w odniesieniu do każdego z poniższych atrybutów, na skali od 1 (zupełnie nieprawdziwe) do 5 (całkowicie prawdziwe).

Pytanie: Myśląc o swoim idealnym pracodawcy, proszę wybierz te elementy, które ta organizacja zdecydowanie powinna posiadać.

szczegółowa analiza czynników.



czynniki budujące stabilność zatrudnienia.

bezpieczeństwo zatrudnienia jest kształtowane m.in. przez stabilność organizacyjną i finansową, a także terminowość wynagrodzeń i benefitów.

które elementy najistotniej wpływają na stabilność zatrudnienia?



Poczucie stabilnego zatrudnienia wzmocniają uczciwe praktyki, transparentna komunikacja oraz uznawanie osiągnięć, co oznacza, że bezpieczeństwo zatrudnienia budowane jest poprzez kombinację wielu czynników, a nie przez jeden konkretny element.

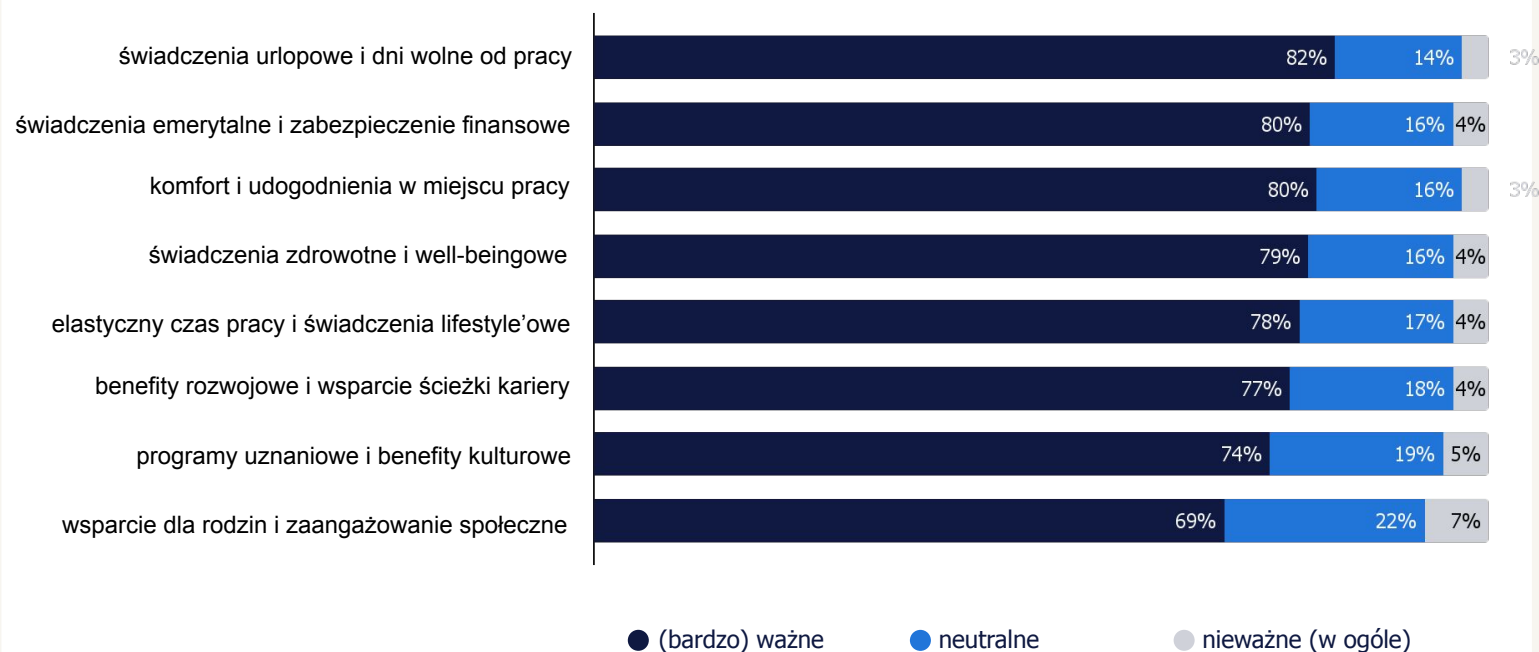
Źródła poczucia stabilności różnią się w zależności od pokolenia. Przedstawiciele pokolenia Z częściej łączą je z nauką i rozwojem (43% w porównaniu do ok. 24% u starszych pokoleń), podczas gdy rzetelność wynagrodzeń zyskuje na znaczeniu wraz z wiekiem (ok. 64% wśród pokolenia X i Baby Boomersów wobec 50% u pokolenia Z). Stabilność finansowa jest również wyżej ceniona przez starsze pokolenia (65% w pokoleniu X i 68% u Baby Boomersów w porównaniu do 54% w pokoleniu Z).



najważniejsze benefity pozapłacowe.

kilka rodzajów benefitów pozapłacowych cieszy się podobnym poziomem zainteresowania, przy czym płatne urlopy i dni wolne wysuwają się na nieznaczące prowadzenie.

znaczenie benefitów pozapłacowych



Niewielkie zróżnicowanie w poziomie istotności poszczególnych benefitów pozapłacowych sugeruje, że są one powszechnie oczekiwane, choć zazwyczaj zajmują niższe pozycje niż kluczowe czynniki EVP, takie jak wynagrodzenie, stabilność zatrudnienia czy przyjazna atmosfera w pracy.

Znaczenie świadczeń dodatkowych nie różni się znacząco w zależności od zajmowanego stanowiska, co wskazuje, że są one postrzegane jako wspólne, podstawowe oczekiwania, a nie potrzeby specyficzne dla danej roli.

Odsetek pracowników cyfrowych (digital workers), którzy mogą prezentować inne poglądy – zwłaszcza w kwestii elastyczności pracy – pozostaje zbyt mały, aby istotnie wpłynąć na ogólne trendy.



czynniki, które wspierają work-life balance.

równowaga między pracą a życiem prywatnym zależy od połączenia codziennych warunków pracy i wysokiej jakości czasu wolnego.

które elementy najistotniej wpływają na poprawę work-life balance?



Ponad połowa pracowników wskazuje przyjazne środowisko pracy jako kluczowy czynnik warunkujący równowagę między pracą a życiem prywatnym, a niemal równie często wymieniany jest czas wolny i regeneracja. Podkreśla to ogromne znaczenie codziennych warunków pracy oraz posiadania wystarczających możliwości do "naładowania baterii".

Racjonalne obciążenie pracą oraz elastyczność pełnią rolę wspierającą, co sugeruje, że work-life balance jest w dużej mierze kształtowany przez to, jak praca jest organizowana i doświadczana na co dzień.

Racjonalne obciążenie pracą zyskuje na znaczeniu na późniejszych etapach kariery (37% w pokoleniu Z wobec 47% w pokoleniu X); podobny trend widać w przypadku przyjaznego środowiska pracy (47% w pokoleniu Z wobec 59% w pokoleniu X). Pokolenie Z kładzie większy nacisk na rozwój osobisty i poczucie spełnienia (35% wobec 27% w pokoleniu X) oraz na łatwy dostęp do pracy (23% wobec 16% w pokoleniu X), co odzwierciedla ich silną koncentrację na rozwoju i wygodzie



praca zdalna.

praca w pełni zdalna nie jest w Polsce zbyt powszechna, podczas gdy modele hybrydowe stają się coraz bardziej rozpowszechnione.

czy pracujesz zdalnie?

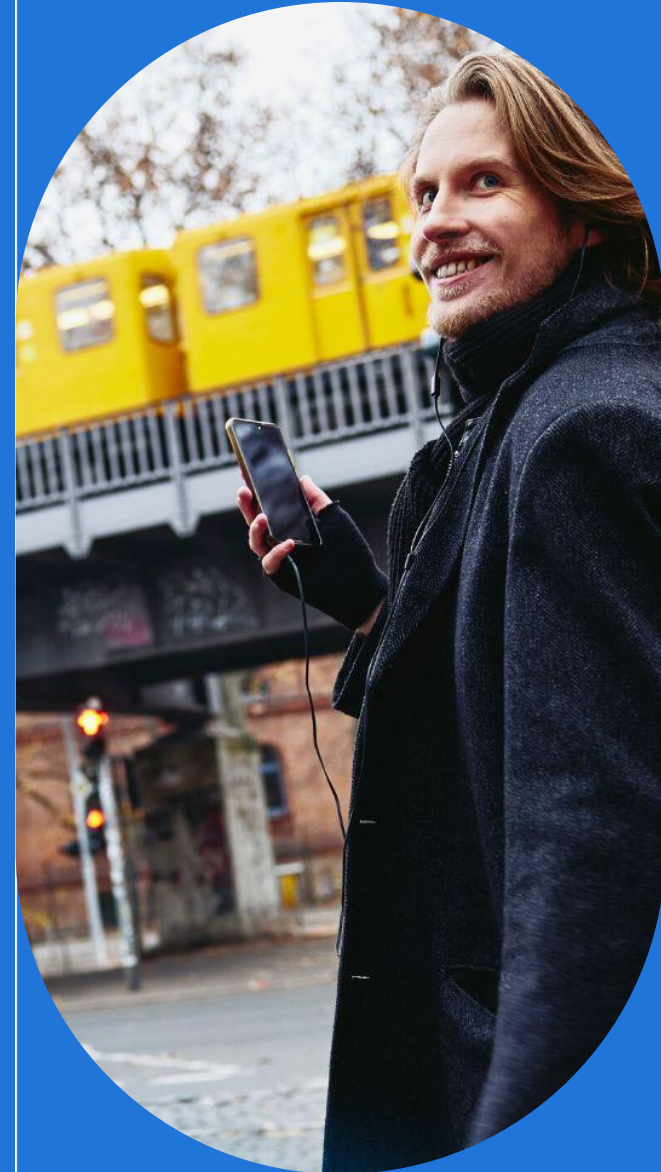


- tak, pracuję tylko zdalnie
- tak, pracuję hybrydowo
- nie
- w moim zawodzie nie mogę/ nie mam możliwości pracować z domu
- mogę pracować zdalnie, ale mój pracodawca nie pozwala na to

Osoby samozatrudnione częściej pracują z domu, podczas gdy specjaliści i kadra ekspercka mają większy dostęp do modeli hybrydowych w porównaniu z pracownikami operacyjnymi. Odsetek talentów cyfrowych (digital workers), którzy mogliby wpłynąć na upowszechnienie bardziej elastycznych modeli pracy, pozostaje stosunkowo niewielki.

Wzorce pracy z domu różnią się również w zależności od pokolenia. Rozwiązania zdalne są najbardziej popularne wśród pokolenia Z (9% pracuje w pełni zdalnie; 25% hybrydowo) oraz milenialsów (odpowiednio 10% i 28%), podczas gdy najrzadziej występują one w pokoleniu X (5% w pełni zdalnie; 18% hybrydowo).

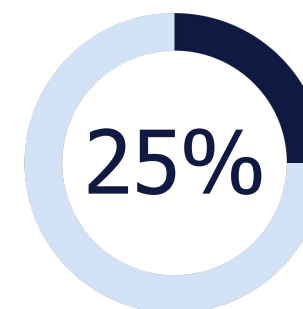
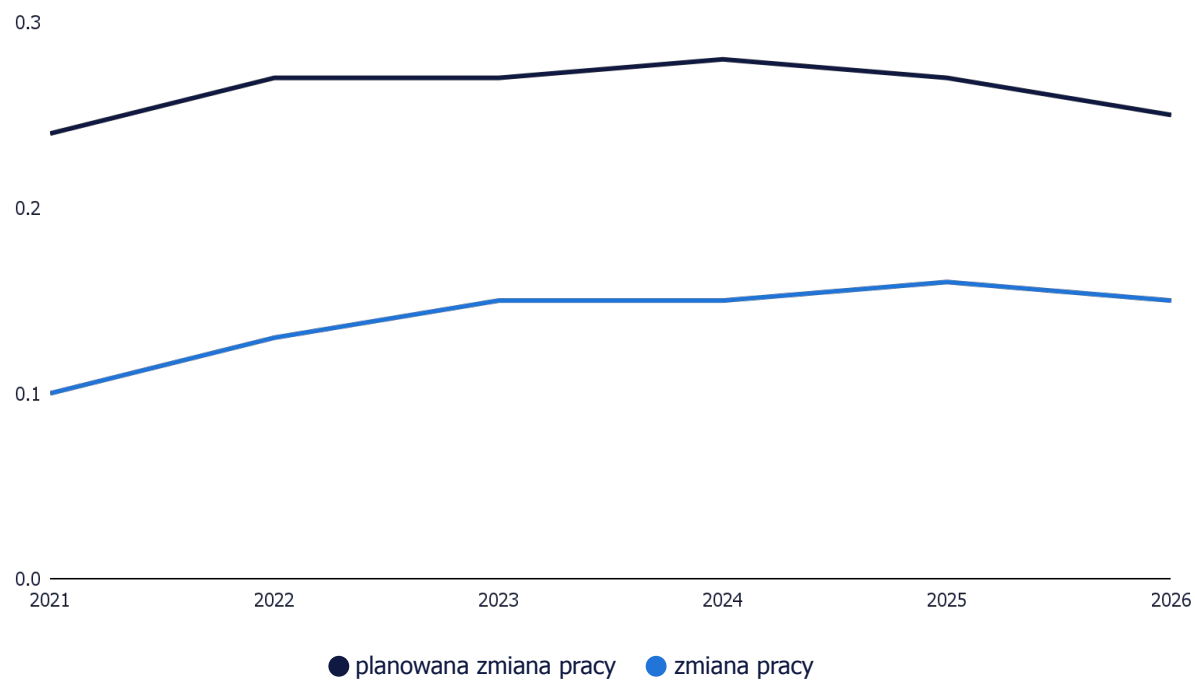
zmiana pracy.



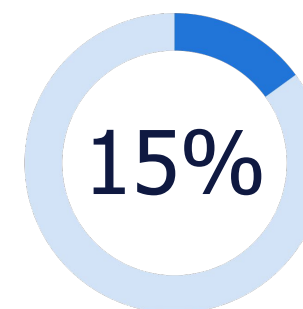
ilu pracowników zmieniło pracę w ciągu ostatnich 6 miesięcy 2025 roku, a ilu planuje to zrobić w 2026 roku?

skłonność do zmiany pracy maleje od 2024 roku, odnotowując w tym roku kolejny spadek o 2 p.p.. Faktyczna rotacja pracowników również nieznacznie wyhamowała (15% w porównaniu do 16%), co sugeruje stabilizację rynku pracy.

zmiana pracodawcy



respondentów planuje zmienić pracę w ciągu pierwszych 6 miesięcy 2026 roku



respondentów zmieniło pracę w ciągu ostatnich 6 miesięcy 2025 roku



jakie są najczęstsze powody odejścia z pracy?

blisko 6 na 10 respondentów wymienia niskie wynagrodzenie jako główny powód odejścia z pracy. Decyzję tę potęgują: negatywna atmosfera w miejscu pracy, brak możliwości rozwoju oraz obawy o stabilność zatrudnienia.

powody odejścia z pracy



Podkreśla to, że na decyzje o odejściu z pracy wpływają zarówno czynniki finansowe, jak i te związane z doświadczeniami wewnątrz organizacji.

Znaczenie wynagrodzenia rośnie na późniejszych etapach kariery (52% w pokoleniu Z wobec 58% w pokoleniu X). Starsi pracownicy są również bardziej skłonni do odejścia z powodu problemów związanych ze środowiskiem pracy (28% w pokoleniu Z wobec 34% w pokoleniu X).

Z kolei młodszy pokolenie częściej wskazuje na brak możliwości rozwoju (34% wobec 25% w pokoleniu X), brak interesującej pracy (25% wobec 17%) oraz brak sprawiedliwego traktowania (24% wobec 18%), przywiązując jednocześnie większą wagę do łatwego dostępu do pracy i nowoczesnych technologii.



jak to się ma do obecnej sytuacji?

wynagrodzenie jest najczęstszym powodem, dla którego talenty w Polsce decydują się na odejście z pracy; jest to jednocześnie obszar, w którym obecni pracodawcy radzą sobie naj słabiej.

powody odejścia z pracy

1. zbyt niskie wynagrodzenie
2. negatywna atmosfera pracy
3. brak możliwości rozwoju kariery
4. strach o utratę pracy
5. chęć poprawy work-life balance
6. brak interesujących treści pracy
7. słaba relacja z przełożonymi
8. brak równego wynagradzania
9. słaby dostęp do pracy
10. słaba reputacja
11. brak inwestycji w technologię i innowacje
12. brak zaangażowania społecznego lub środowiskowego

ocena obecnego pracodawcy

1. stabilność zatrudnienia
2. równe szanse
3. łatwy dostęp do pracy
4. przyjazna atmosfera pracy
5. dobra reputacja
6. interesujące treści pracy
7. silne kierownictwo
8. wykorzystywanie najnowszych technologii
9. możliwość rozwoju kariery
10. work-life balance
11. troska o środowisko oraz zaangażowanie społeczne
12. atrakcyjne wynagrodzenie i benefity

Podobny, choć mniej wyraźny rozdźwięk, występuje w obszarze możliwości rozwoju kariery.

Luka między oczekiwaniami a rzeczywistością w kwestii atmosfery w pracy jest bardziej widoczna wśród starszych pokoleń, przez co staje się ona częstszym powodem odejścia w pokoleniu X niż w pokoleniu Z (34% wobec 29%). Starsi pracownicy są również bardziej skłonni do odejścia z powodu niskich zarobków (58% wobec 52% w pokoleniu Z).

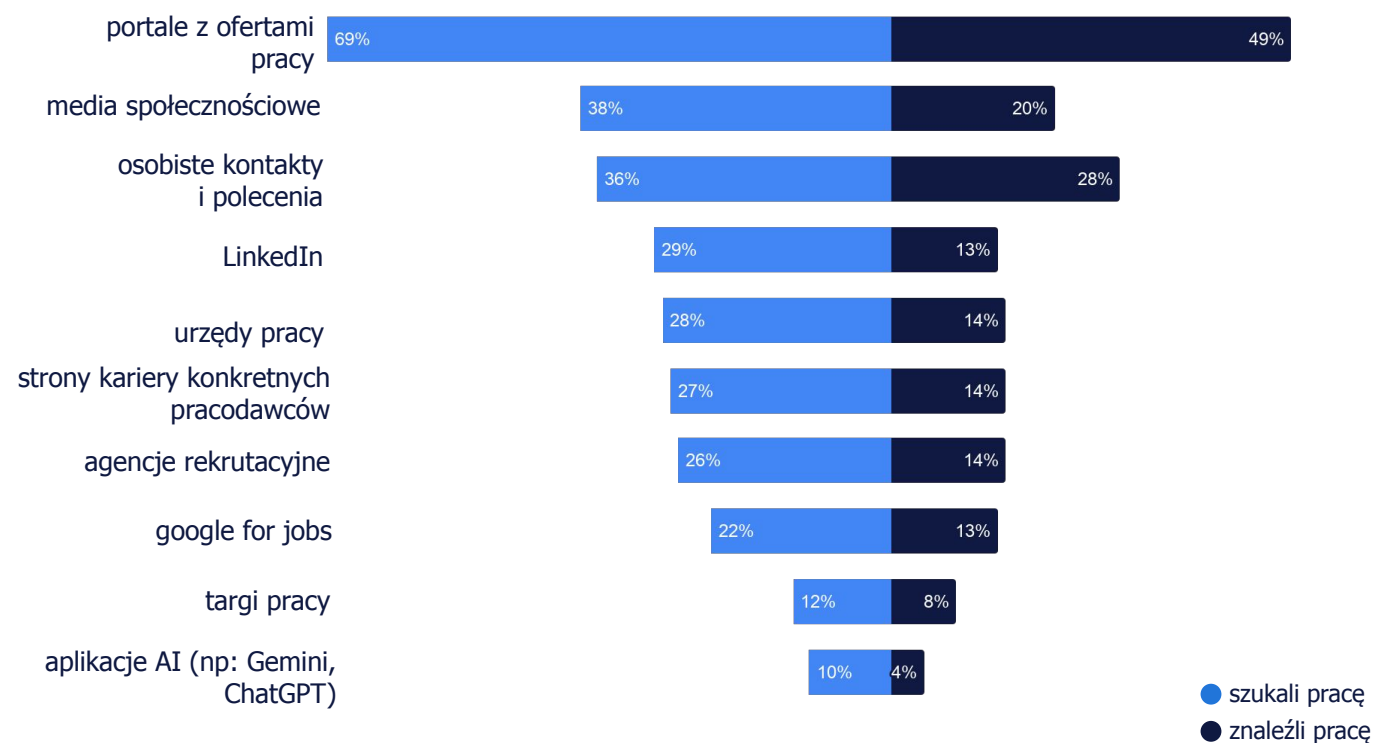
Kwestia wynagrodzenia zyskuje na znaczeniu wraz z wyższym poziomem wykształcenia (60% wśród osób z wyższym wykształceniem wobec 47% wśród pracowników z wykształceniem niższym); ta sama zależność dotyczy braku możliwości rozwoju kariery (32% wobec 21%).



źródła poszukiwania nowych możliwości.

portale ogłoszeniowe są najpopularniejszym kanałem o wysokiej skuteczności, jednak to polecenia osobiste pozostają najefektywniejszym sposobem na zdobycie zatrudnienia.

źródła poszukiwania pracy



Pracodawcy w Polsce korzystają z szerokiego wachlarza kanałów rekrutacyjnych, jednak tylko nieliczne z nich przynoszą wymierne rezultaty. Najpowszechniej stosowane są portale ogłoszeniowe i wyszukiwarki ofert pracy (69%), a w dalszej kolejności media społecznościowe i kontakty osobiste. Choć polecenia osobiste zajmują trzecie miejsce pod względem częstotliwości wykorzystania, wykazują one najwyższą skuteczność w przekształcaniu aplikacji w realne zatrudnienie.

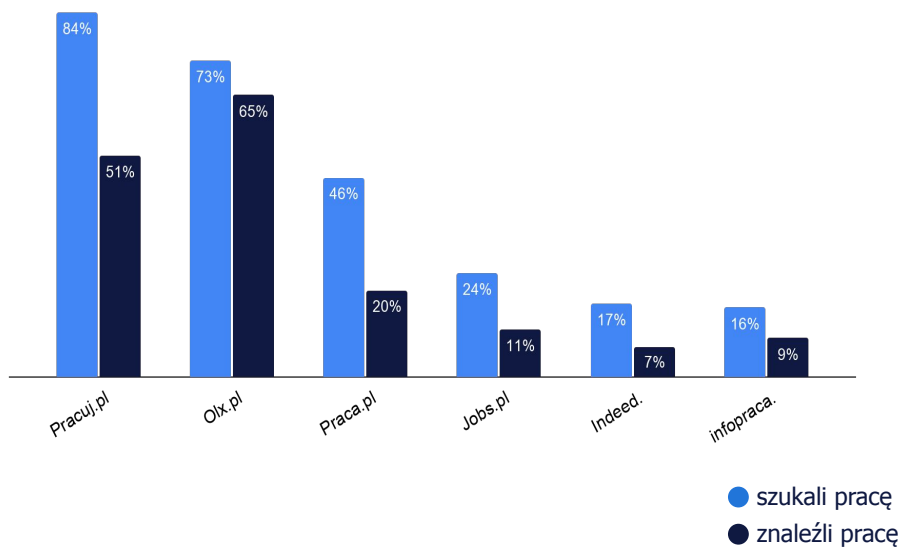
Wzorce poszukiwania pracy są zbliżone we wszystkich pokoleniach, istnieją jednak istotne różnice: pokolenie Z częściej korzysta z mediów społecznościowych (41% wobec 29% w pokoleniu X), natomiast LinkedIn cieszy się największą popularnością wśród milenijsów (34% w porównaniu do odpowiednio 28% i 22% u przedstawicieli pokoleń Z i X). Starsze pokolenia w większym stopniu polegają na rekomendacjach osobistych (41%), stronach internetowych firm (29%) oraz urzędach pracy (30%). Podkreśla to znaczenie strategii rekrutacyjnych dostosowanych do potrzeb i preferencji konkretnych grup docelowych.



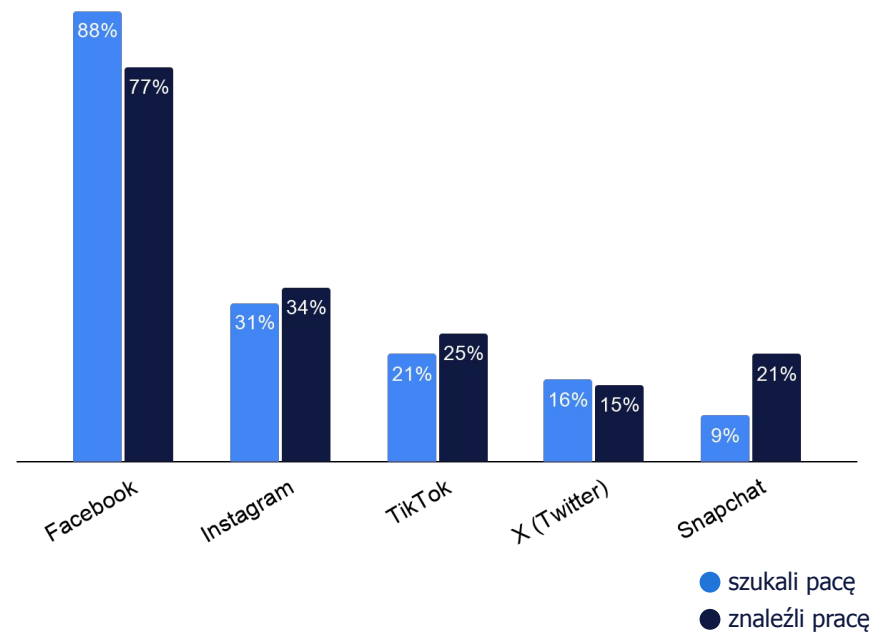
portal z ogłoszeniami o pracę i media społecznościowe.

choć pracodawcy w Polsce korzystają z wielu platform do poszukiwania pracowników, tylko nieliczne z nich przynoszą wymierne rezultaty. Wśród portali pracy wyróżniają się pracuj.pl i olx.pl, natomiast w kategorii mediów społecznościowych najczęściej używanym i najskuteczniejszym narzędziem pozostaje Facebook.

portale z ogłoszeniami o pracę



media społecznościowe

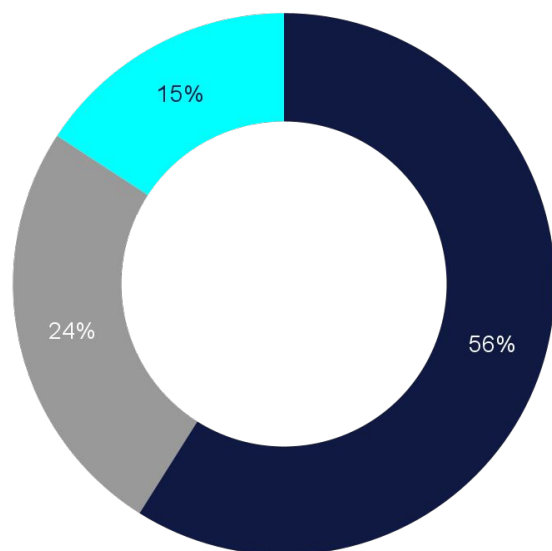


Pytanie: Za pośrednictwem którego z poniższych portali ogłoszeniowych lub mediów społecznościowych znalazłeś swoją obecną pracę?
Pytanie: Z których z poniższych portali ogłoszeniowych lub mediów społecznościowych korzystałeś/aś, szukając pracy?

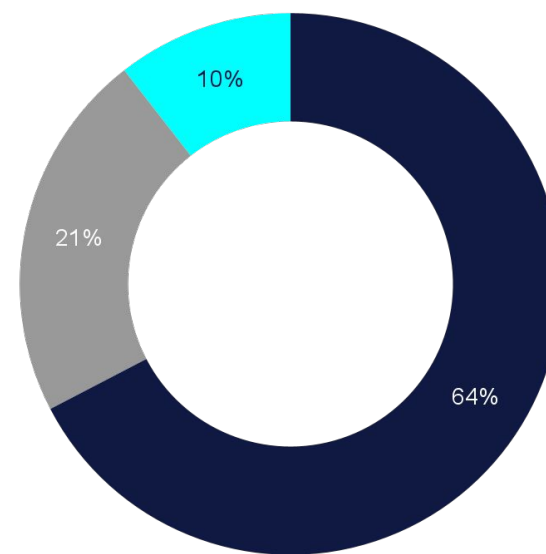
znaczenie kontaktu osobistego.

pomimo powszechnego wykorzystania kanałów online, kontakt osobisty pozostaje wartościowym elementem procesu rekrutacji. Ponad połowa osób przeglądających oferty pracy oraz 2 na 3 osoby aplikujące cenią interakcję osobistą, co podkreśla jej nieślabnące znaczenie na każdym etapie zatrudniania.

podczas przeglądania ofert pracy



podczas aplikowania o pracę



- (bardzo) ważne
- neutralne
- nieważne (w ogóle)



dodatkowe
informacje.

najbardziej atrakcyjni
pracodawcy.



najważniejsze czynniki zatrudnienia kojarzone z 10 najbardziej atrakcyjnymi pracodawcami.

najbardziej atrakcyjni pracodawcy w Polsce kojarzeni są z najnowocześniejszymi technologiami, silnym kierownictwem oraz dobrą reputacją. W przypadku czołowych pracodawców technologia najczęściej pojawia się jako główne skojarzenie, podczas gdy przywództwo i reputacja konsekwentnie figurują jako ich uzupełniające atuty.

top 10 pracodawców	1	2	3
1. Signify (dawniej: Philips)	wykorzystywanie najnowszych technologii	silne kierownictwo	dobra reputacja
2. Volvo Polska	wykorzystywanie najnowszych technologii	silne kierownictwo	dobra reputacja
3. PGE Polska Grupa Energetyczna	silne kierownictwo	wykorzystywanie najnowszych technologii	atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
4. Toyota Motor Manufacturing Poland	wykorzystywanie najnowszych technologii	dobra reputacja	silne kierownictwo
5. ZF Polpharma	silne kierownictwo	przyjazna atmosfera pracy	stabilność zatrudnienia
6. KGHM Polska Miedź	wykorzystywanie najnowszych technologii	silne kierownictwo	atrakcyjne wynagrodzenie i benefity
7. Fujitsu Technology Solutions	wykorzystywanie najnowszych technologii	silne kierownictwo	możliwość rozwoju zawodowego
8. Alstom	silne kierownictwo	wykorzystywanie najnowszych technologii	interesujące treści pracy
9. Allegro	wykorzystywanie najnowszych technologii	silne kierownictwo	równe szanse
10. Leonardo PZL-Świdnik (dawniej: Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego "PZL-Świdnik")	wykorzystywanie najnowszych technologii	silne kierownictwo	dobra reputacja



informacje
o badaniu.



randstad employer brand research obejmuje już 34 rynki,
czyli ponad 75% globalnej gospodarki.



argentyzna	chile	węgry	holandia	hiszpania
australia	chiny	indie	nowa zelandia	szwecja
austria	czechy	włochy	norwegia	szwajcaria
belgia	francja	japonia	polska	wielka brytania
brazylia	niemcy	luksemburg	portugalia	stany zjednoczone
kanada	grecja	malezja	rumunia	urugwaj
dania	hong kong SAR	meksyk	singapur	

próba

- osoby w wieku od 18 do 64 lat
- dobór reprezentatywny ze względu na płeć
- przewaga grupy wiekowej 25 - 44
- składa się ze studentów, osób pracujących oraz bezrobotnych

realizacja badania

- wywiad online
- styczeń 2026

czas trwania wywiadu

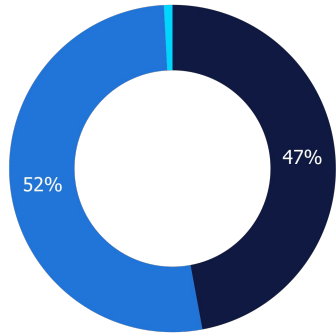
- 14 minut

polska

- 4116 respondentów

charakterystyka próby w polsce: płeć, wiek, region, wykształcenie i status zatrudnienia.

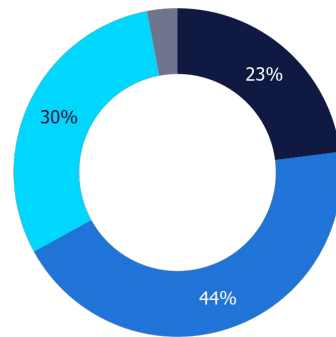
płeć



- mężczyzna
- kobieta
- inna*

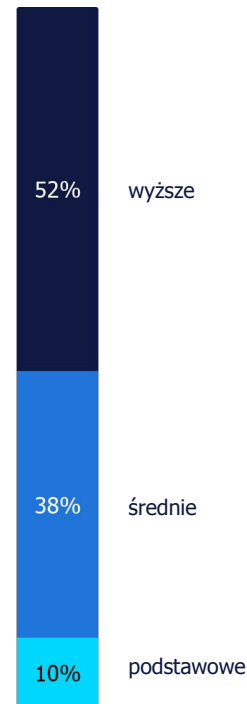
* składa się z niebinarnych, interseksualnych, transpłciowych i płynnych płciowo osób, a także innych tożsamości płciowych niewymienionych powyżej oraz osób, które wolą nie odpowiadać na pytanie

wiek

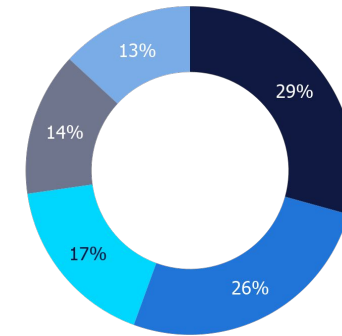


- pokolenie Z (1997-2012)
- millenialsi (1981-1996)
- pokolenie X (1965-1980)
- pokolenie baby boomers (1946-1964)

wykształcenie



region



- centralny (1)
- północny (2)
- południowy (3)
- wschodni (4)
- zachodni (5)

1. łódzkie, mazowieckie, świętokrzyskie
2. pomorskie, warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie
3. dolnośląskie, małopolskie, opolskie, śląskie
4. lubelskie, podkarpackie, podlaskie
5. kujawsko-pomorskie, lubuskie, wielkopolskie



masz pytania?

porozmawiajmy

Nasze badanie dostarcza wiele wartościowych, ale złożonych wniosków. Chętnie omówimy z Państwem ten dokument, podzielimy się naszymi przemyśleniami i odpowiemy na wszelkie pytania.

randstad polska

Joanna Kolasa

joanna.kolasa@randstad.pl

+48 501 331 920

dziękujemy.



partner for talent.