monitor rynku pracy.

edycja 60: październik 2025
instytut badawczy randstad

randstad

spis treści

04 Rotacja na rynku pracy: zmiany miejsc pracy i stanowisk

09 Poziom satysfakcji zawodowej pracowników

12 Poszukiwanie nowego zatrudnienia, ocena szans na nową pracę

22 Ocena ryzyka utraty zatrudnienia

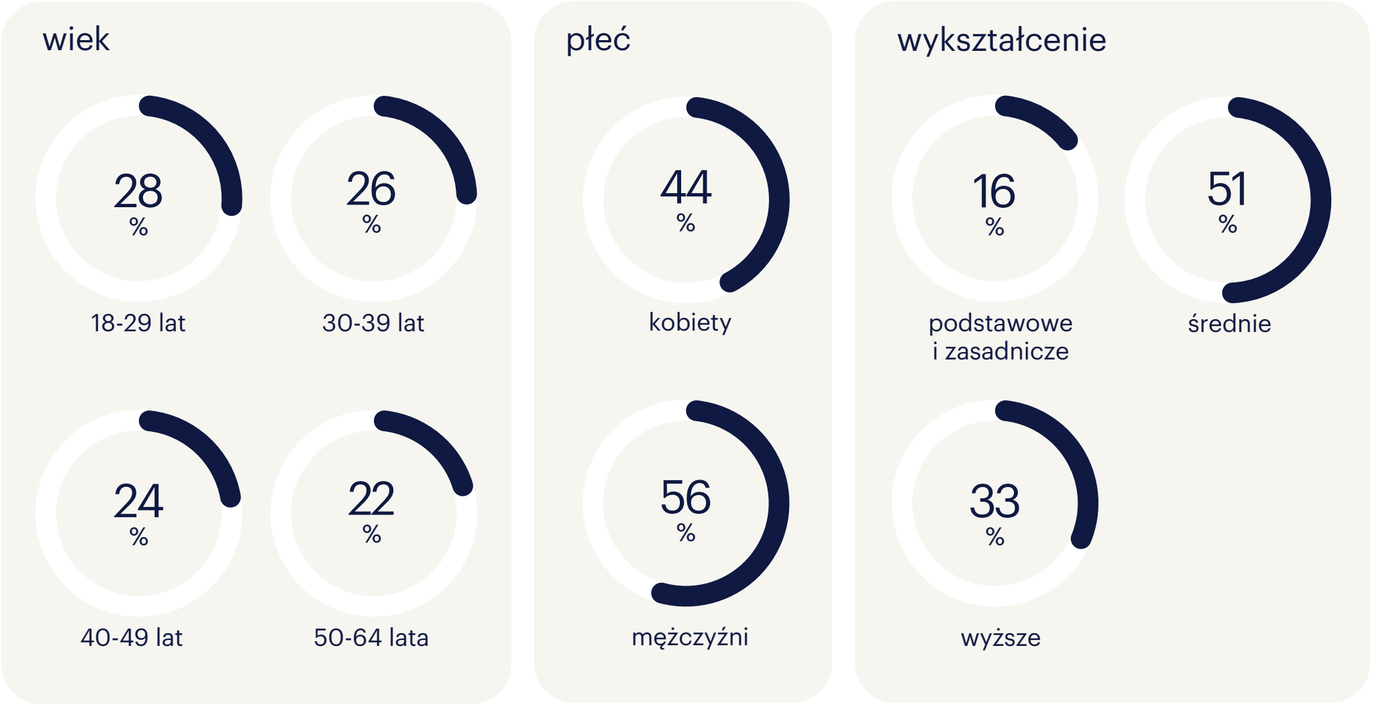
26 Presja płacowa w 2026 roku

34 Publikacje Instytutu Badawczego Randstad

metodologia badania

Badanie Monitor Rynku Pracy od Randstad realizowane jest od 2010 roku wśród osób pracujących minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umów cywilno-prawnych, samozatrudnionych (o ile posiadają stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie) w wieku 18-64 lata. Za pomocą metody CAWI, wspomaganego komputerowo wywiadu realizowanego przez Instytut Badań Pollster za pośrednictwem strony www, w dniach 12 sierpnia - 2 września 2025 roku w badaniu wzięła udział grupa 1000 respondentów, reprezentatywna ze względu na wiek, płeć i region zamieszkania. Maksymalny błąd statystyczny dla próby wynosi +/- 3,1%.

pollster badanie powstaje we współpracy z Instytutem Badań Pollster



spis treści

04 Rotacja na rynku pracy: zmiany miejsc pracy i stanowisk

09 Poziom satysfakcji zawodowej pracowników

12 Poszukiwanie nowego zatrudnienia, ocena szans na nową pracę

22 Ocena ryzyka utraty zatrudnienia

26 Presja płacowa w 2026 roku

34 Publikacje Instytutu Badawczego Randstad

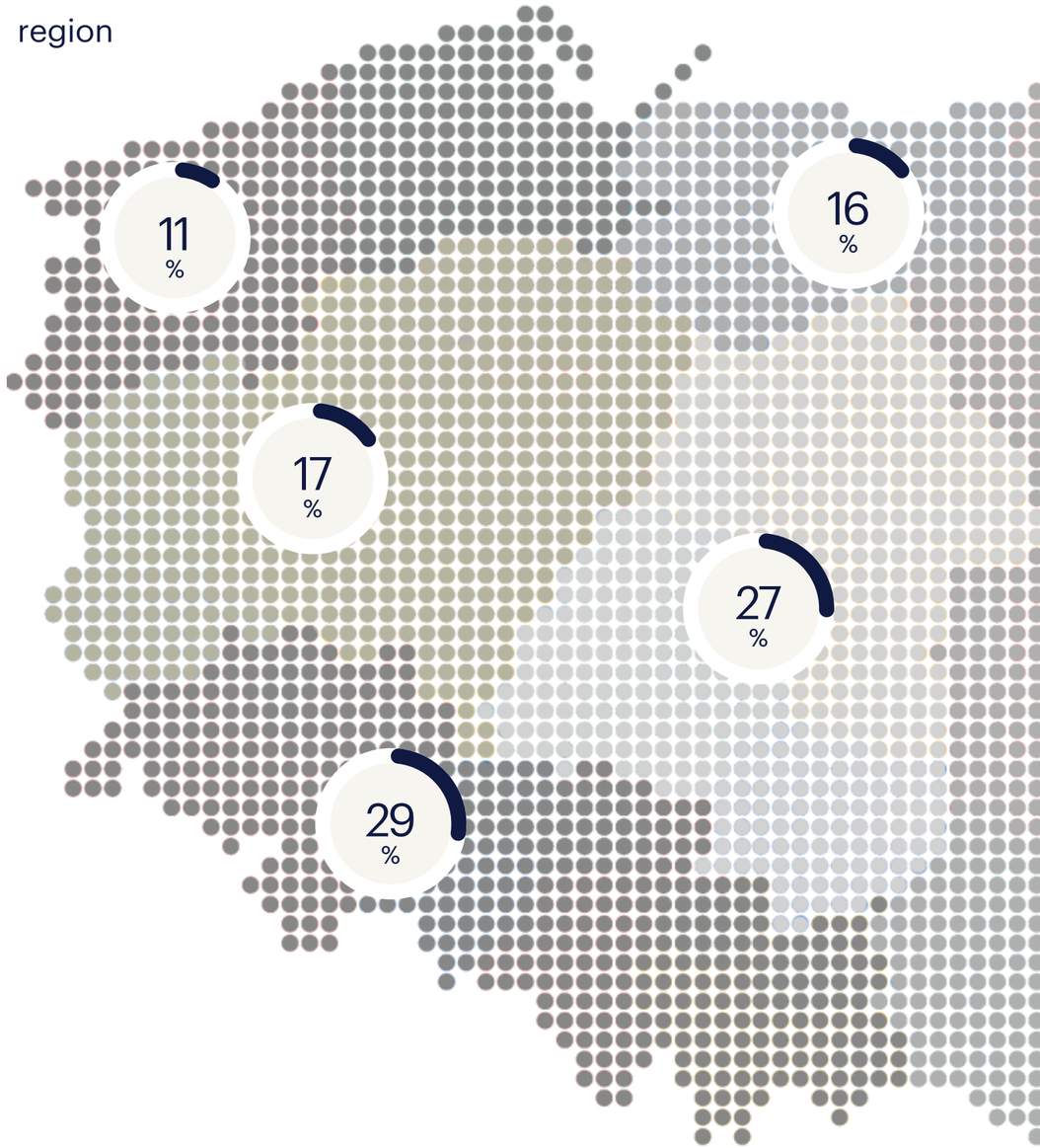
rodzaj zatrudnienia

- 58 % praca na czas nieokreślony
- 14 % zlecenie lub dzieło
- 18 % praca na czas określony
- 10 % samozatrud-nienie

typ miejscowości

- 25 % miasto pow. 200 tys.
- 12 % miasto do 20 tys.
- 29 % miasto 20-200 tys.
- 34 % wieś

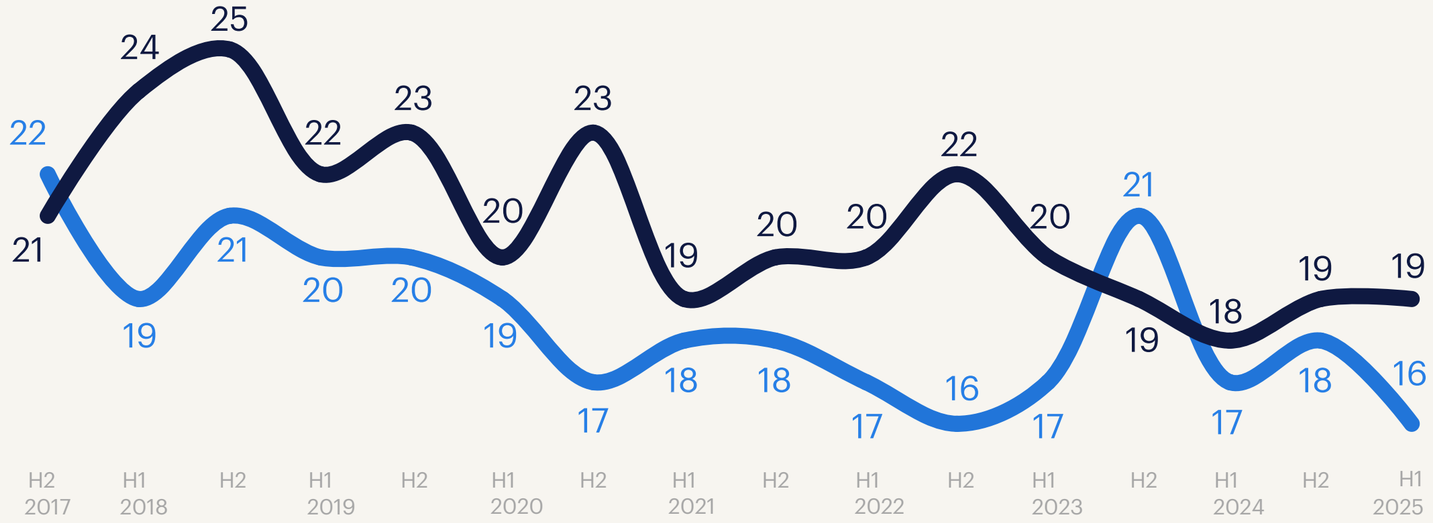
region



rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

Spowolnienie rynku pracy jest przyczyną trwającego od dwóch lat wyhamowania rotacji. Jednocześnie jednak talenty w firmach rzadziej doświadczają zawodowego progresu. Rekordowo niski jest odsetek osób, które zmieniają stanowisko u obecnego pracodawcy. Jeśli firmy nie zadbają o rozwój kariery pracowników, w sytuacji spodziewanej poprawy koniunktury na rynku, mogą spodziewać się spadku satysfakcji talentów i jednoczesnego powrotu do wysokich poziomów rotacji.

zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk w firmach w latach 2017-2025 (w %)

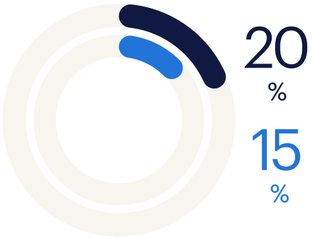


● zmiana pracodawcy ● zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy

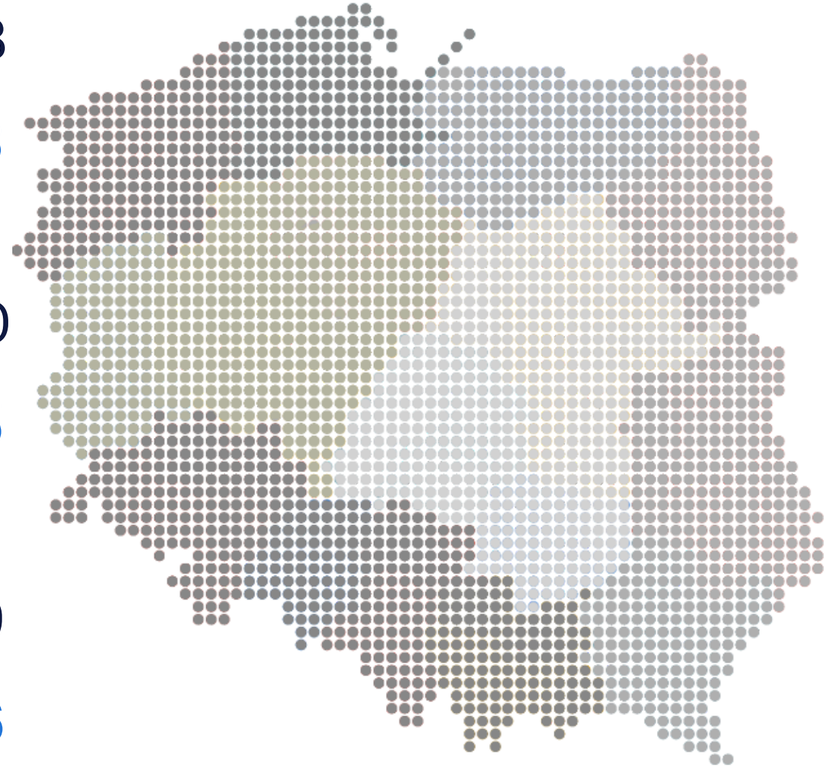
rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

region północny

region zachodni



region południowy



region centralny

region wschodni

● zmiana pracodawcy ● zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy

rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

rotacja w firmach wg płci pracowników

	zmiana pracodawcy	zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy
kobiety	16%	19%
mężczyźni	16%	19%

rotacja w firmach wg wieku pracowników

	zmiana pracodawcy	zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy
18-29 lat	23%	30%
30-39 lat	14%	20%
40-49 lat	15%	12%
50-64 lata	10%	12%

rotacja w firmach wg poziomu wykształcenia

	zmiana pracodawcy	zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy
podstawowe	10%	17%
średnie	15%	18%
wyższe	20%	22%

rotacja w firmach wg typu zatrudnienia

	zmiana pracodawcy	zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy
umowa o pracę na czas nieokreślony	17%	9%
umowa o pracę na czas określony	15%	42%
umowa zlecenia lub umowa o dzieło	13%	38%
samozatrudnienie	18%	11%

rotacja w firmach wg typu miejscowości

	zmiana pracodawcy	zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy
miasto powyżej 200 tys.	17%	24%
miasto 50-200 tys.	21%	18%
miasto 20-50 tys.	15%	24%
miasto do 20 tys.	17%	15%
wieś w aglomeracji	16%	17%
wieś poza aglomeracją	11%	16%

● zmiana pracodawcy ● zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy

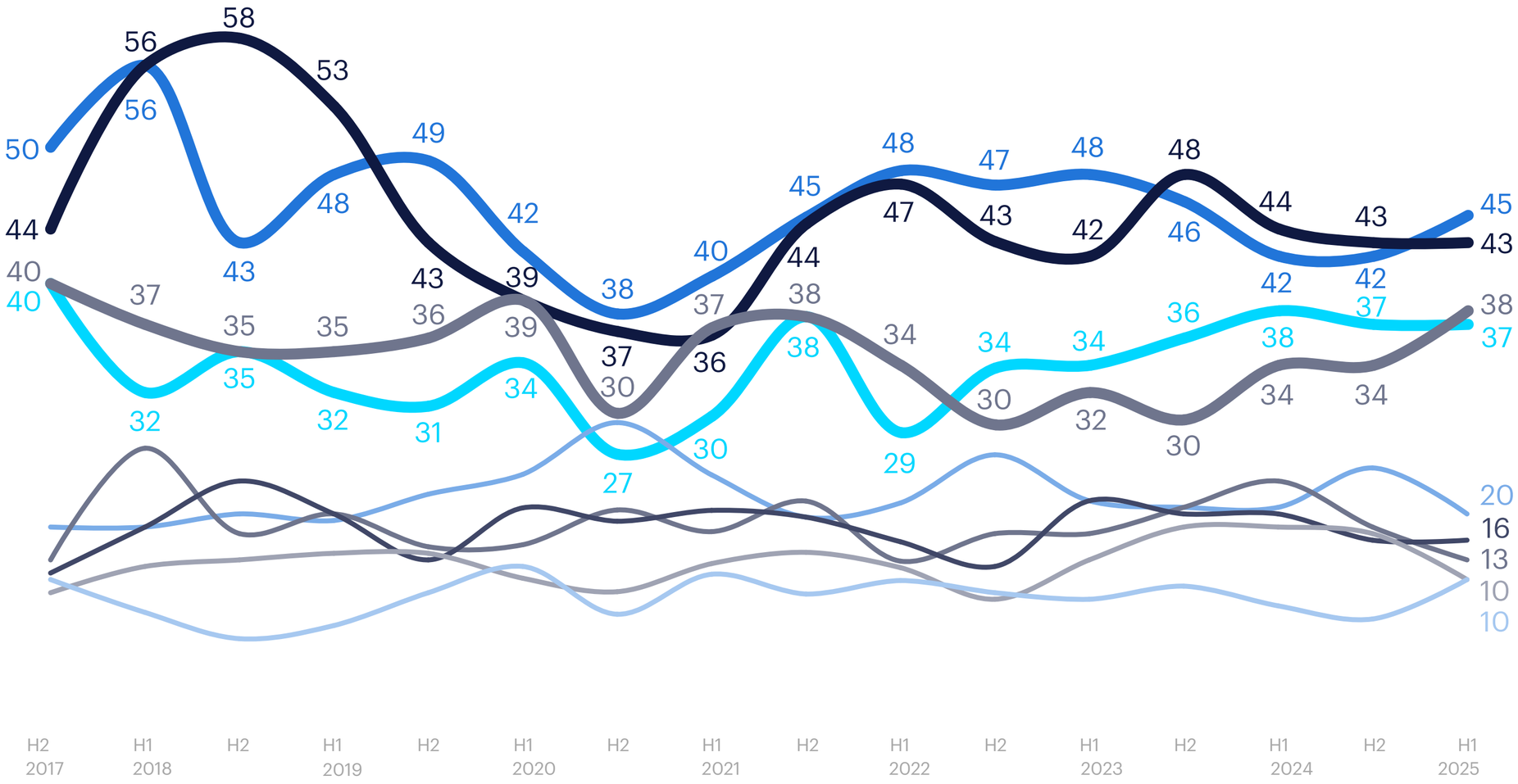
rotacja w firmach: zmiany miejsc zatrudnienia i stanowisk.

rotacja w firmach wg poziomu stanowiska

rotacja w firmach wg sektora

● zmiana pracodawcy ● zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy

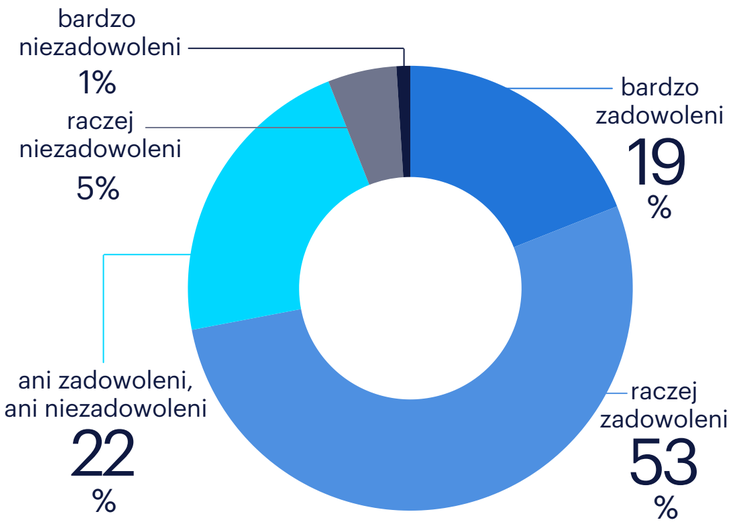
rotacja w firmach: powody zmiany miejsca pracy.



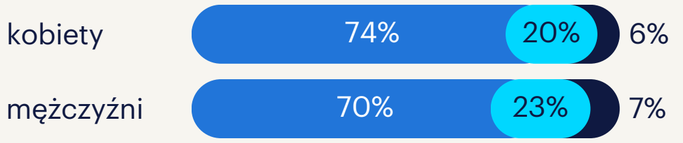
- wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy
- chęć rozwoju zawodowego
- korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy
- niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy
- straciłam/em pracę u poprzedniego pracodawcy
- przyczyny osobiste
- pracowałam/em już tak długo w poprzedniej pracy, że czas najwyższy ją zmienić
- lepsze benefity w nowej pracy
- inne

poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

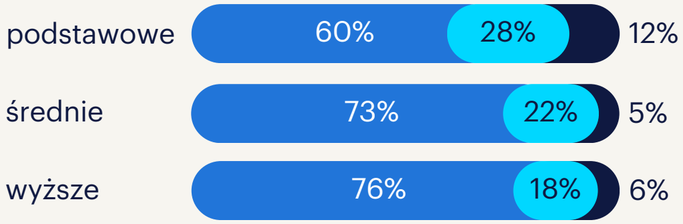
Rynkowa koniunktura skłania pracowników do doceniania aktualnego zatrudnienia, co sprawia, że nieznacznie poprawia się poziom satysfakcji zawodowej talentów w Polsce. Nie dotyczy to jednak grup, o które - bez względu na sytuacji na rynku pracy - jest trudno, a więc wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników fizycznych oraz osób zatrudnionych w handlu.



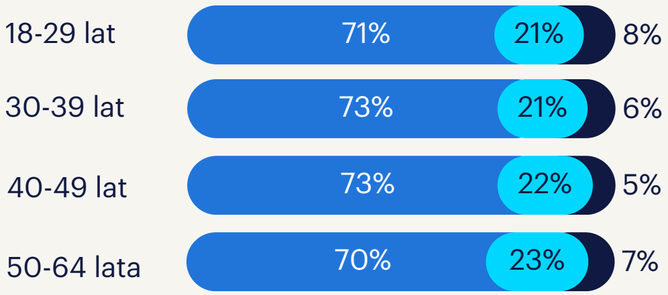
płeć



wykształcenie



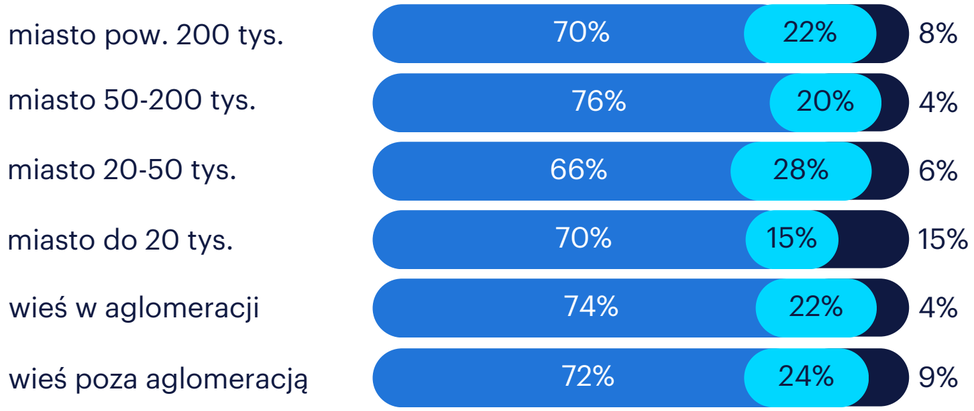
wiek



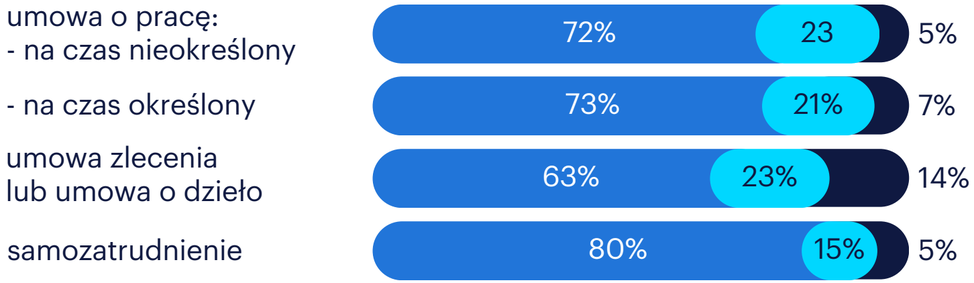
- bardzo + raczej zadowoleni
- ani zadowoleni, ani niezadowoleni
- bardzo + raczej niezadowoleni

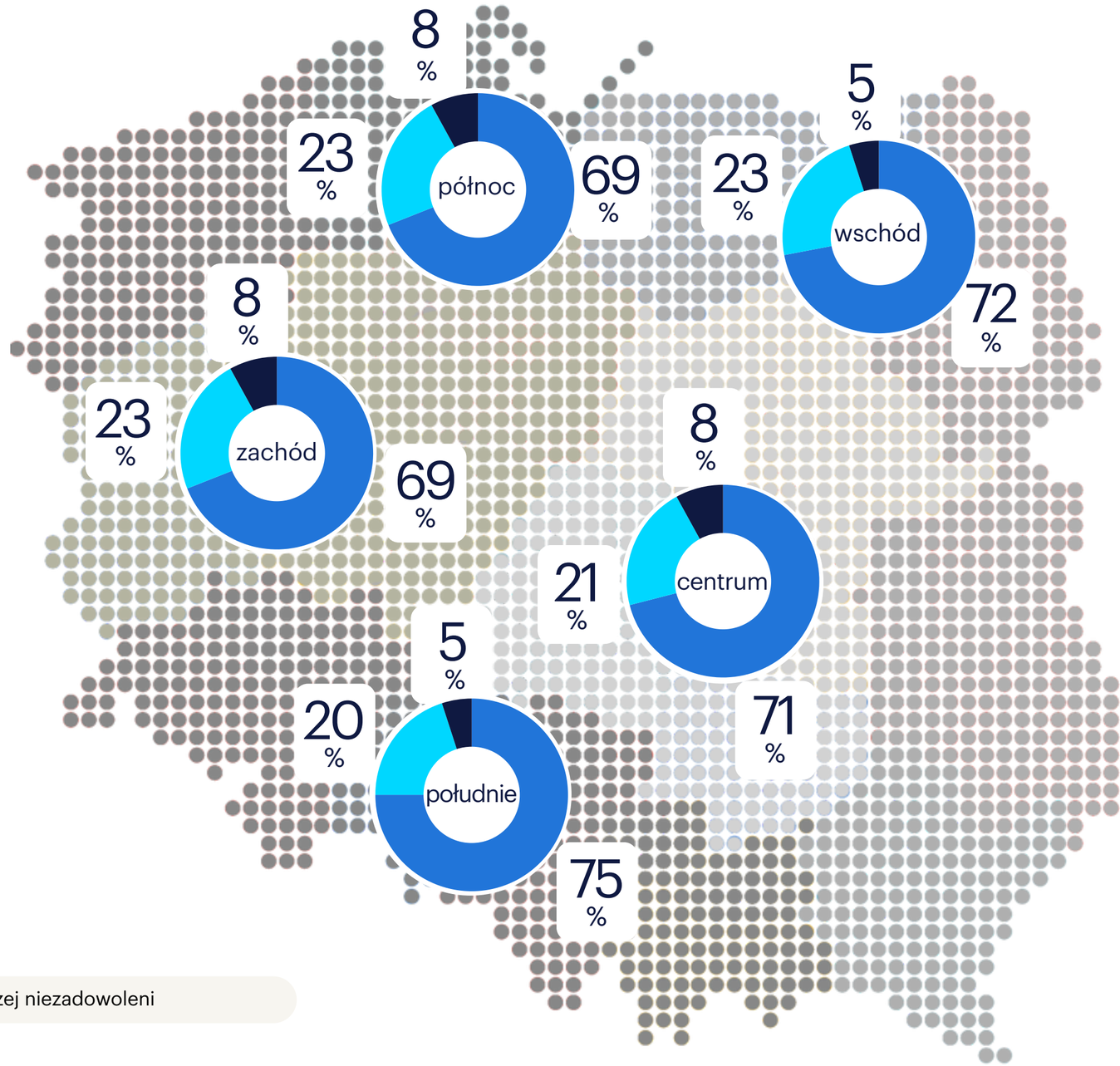
poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

wielkość miejscowości



typ zatrudnienia





● bardzo + raczej zadowoleni ● ani zadowoleni, ani niezadowoleni ● bardzo + raczej niezadowoleni

poziom satysfakcji zawodowej pracowników.

stanowiska

top management	89%	4%	7%
specjaliści	80%	15%	5%
inżynierzy	79%	16%	5%
kierownicy średniego szczebla	77%	16%	7%
pracownicy biurowi i administracyjni	75%	19%	6%
kierowcy	71%	18%	11%
mistrzowie i brygadziści	68%	18%	14%
pracownicy fizyczni wykwalifikowani	66%	29%	5%
pracownicy fizyczni niewykwalifikowani	65%	28%	7%
sprzedawcy i kasjerzy	56%	32%	12%

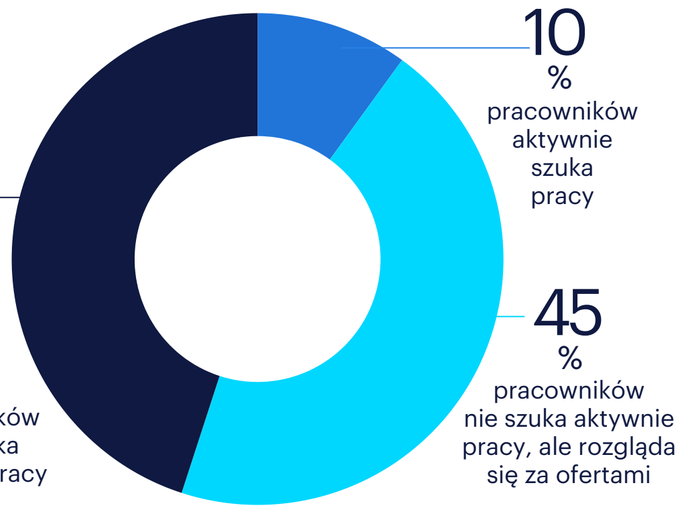
sektory

administracja publiczna	82%	16%	2%
edukacja	82%	15%	3%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	81%	17%	2%
finanse i ubezpieczenia	80%	14%	6%
hotelarstwo i gastronomia	76%	15%	9%
transport i logistyka	75%	21%	4%
telekomunikacja i IT	69%	26%	5%
budownictwo	69%	24%	7%
handel	67%	25%	8%
przemysł	66%	26%	8%

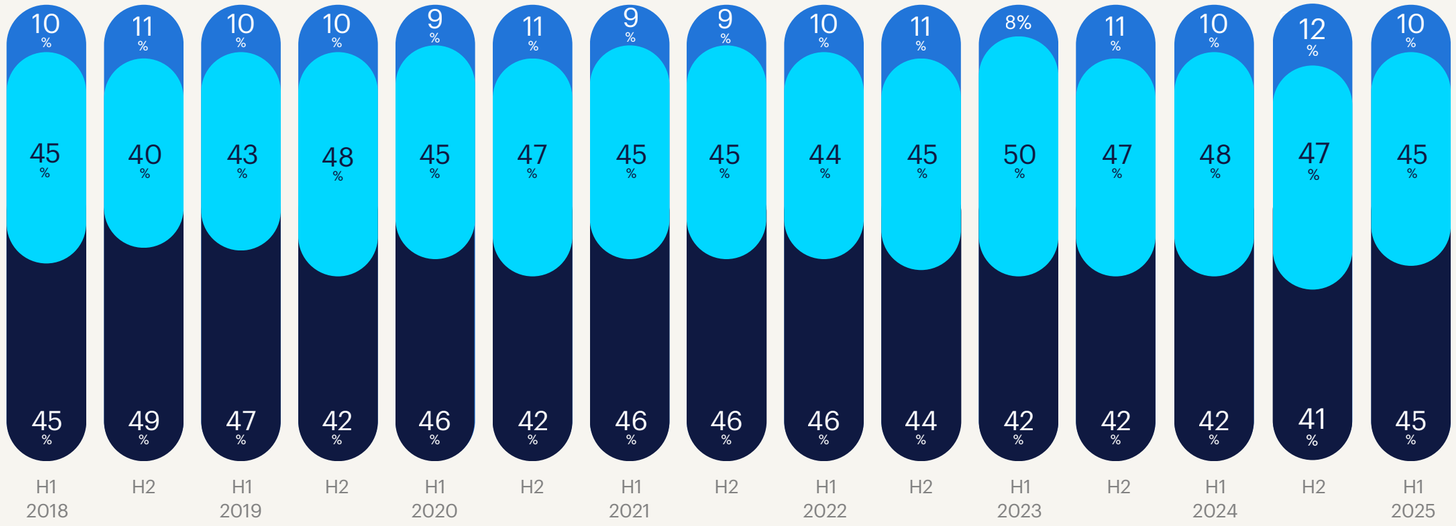
● bardzo + raczej zadowoleni ● ani zadowoleni, ani niezadowoleni ● bardzo + raczej niezadowoleni

poszukiwanie nowego zatrudnienia.

Dostrzegana przez talenty mniejsza dostępność ofert pracy sprawia, że oddaliła się wizja dużej liczby pracowników, którzy mogą zmienić zatrudnienie. Jednocześnie jednak kolejne grupy deficytowe na rynku pracy, wśród nich inżynierzy czy kierowcy, intensywnie rozglądają się za nowym zatrudnieniem. Ten trend może być szczególnie odczuwalny w logistyce i budownictwie.



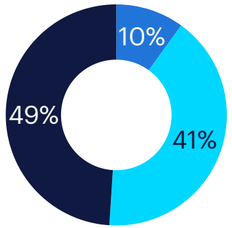
poszukiwanie nowego zatrudnienia w latach 2018-2025



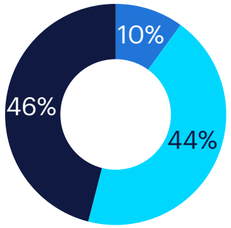
● aktywnie szukam pracy ● nie szukam aktywnie, ale rozglądam się za ofertami ● w ogóle nie szukam

poszukiwanie nowego zatrudnienia.

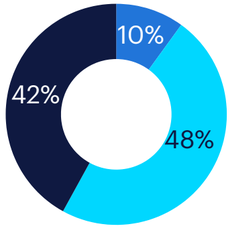
region północny



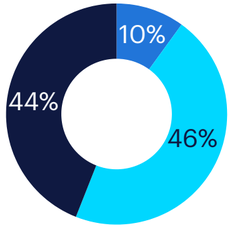
region zachodni



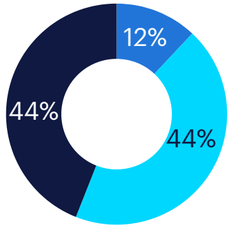
region południowy



region centralny



region wschodni



● aktywnie szukam pracy ● nie szukam aktywnie, ale rozglądam się za ofertami ● w ogóle nie szukam

poszukiwanie nowego zatrudnienia.

wg płci pracowników

kobiety	10%	45%	45%
mężczyźni	11%	45%	44%

wg wieku pracowników

18-29 lat	11%	51%	38%
30-39 lat	10%	54%	37%
40-49 lat	12%	40%	48%
50-64 lata	9%	33%	58%

wg wykształcenia pracowników

podstawowe	12%	38%	50%
średnie	10%	46%	44%
wyższe	10%	47%	43%

wg typu zatrudnienia

umowa o pracę: - na czas nieokreślony	9%	43%	48%
- na czas określony	9%	53%	38%
umowa zlecenia lub umowa o dzieło	19%	48%	33%
samozatrudnienie	9%	41%	50%

wg typu miejscowości

miasto pow. 200 tys.	10%	42%	48%
miasto 50-200 tys.	9%	38%	53%
miasto 20-50 tys.	13%	50%	37%
miasto do 20 tys.	13%	42%	45%
wieś w aglomeracji	11%	43%	46%
wieś poza aglomeracją	9%	42%	49%

● aktywnie szukam pracy ● nie szukam aktywnie, ale rozglądam się za ofertami ● w ogóle nie szukam

poszukiwanie nowego zatrudnienia.

stanowiska

sektory

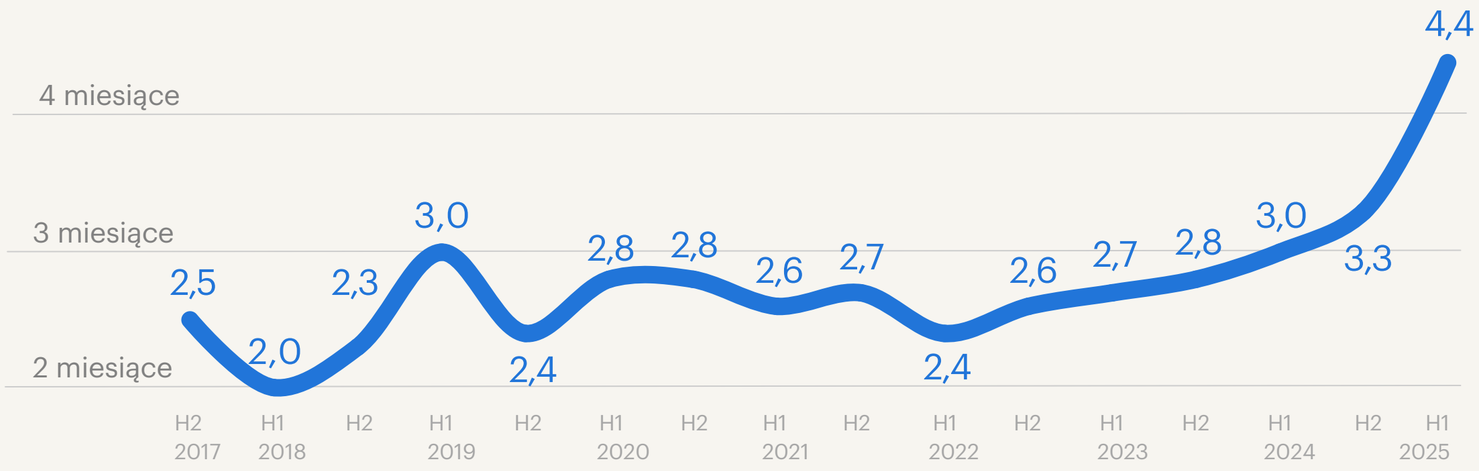
● aktywnie szukam pracy ● nie szukam aktywnie, ale rozglądam się za ofertami ● w ogóle nie szukam

ile czasu zajmuje poszukiwanie nowego zatrudnienia?

Najmocniejszym sygnałem o zmianach sytuacji na rynku pracy jest wydłużenie się przeciętnego czasu poszukiwania zatrudnienia wśród osób, które mają świeże doświadczenia rekrutacyjne. Sięga on już niemal 4,5 miesiąca i jeszcze nigdy w historii nie był tak wysoki. W dużej mierze wynika z mniejszej dostępności ofert pracy, a w pierwszej kolejności trudności rekrutacyjne dotykają grup, którym trudniej na rynku pracy: najstarszego pokolenia, mieszkańców wsi i mniejszych miejscowości oraz kobiet.

4,4
miesiąca w 1. półroczu 2025

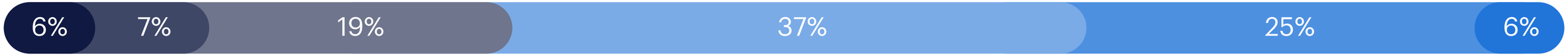
średni czas poszukiwania nowego miejsca pracy w latach 2018-2025 (w miesiącach)



ile czasu zajmuje poszukiwanie nowego zatrudnienia?

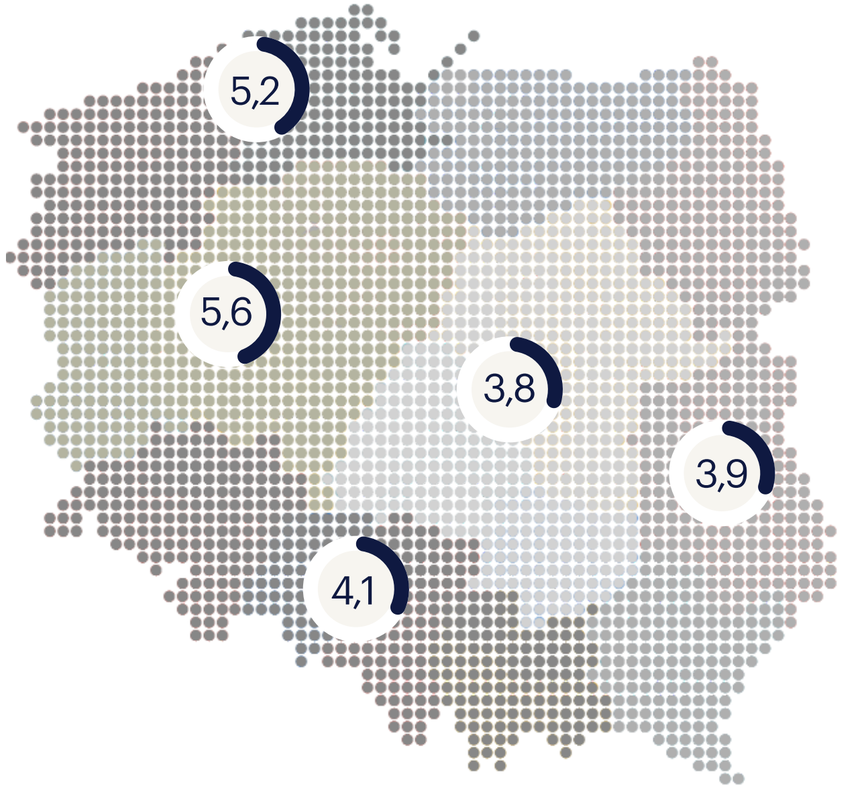
H1 2025 – odsetek badanych, którzy znaleźli zatrudnienie w czasie:

- powyżej roku
- od 7 do 12 miesięcy
- od 4 do 6 miesięcy
- od 2 do 3 miesięcy
- 1 miesiąca
- poniżej miesiąca



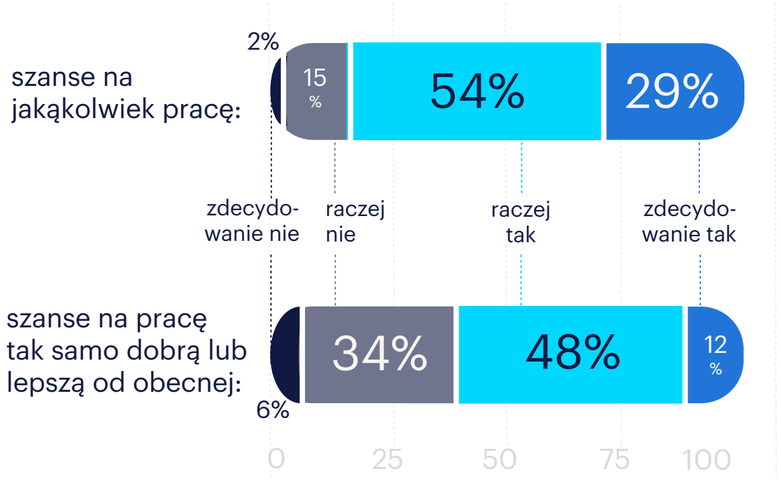
średni czas poszukiwania zatrudnienia wg grup respondentów (w miesiącach):

kobiety	4,8
mężczyźni	4,2
pracownicy w wieku: 18-29 lat	4,0
30-39 lat	3,9
40-49 lat	4,0
50-64 lata	7,2
pracownicy z wykształceniem: podstawowym	3,4
średnim	3,8
wyższym	5,6
pracownicy zamieszkujący: miasta powyżej 200 tys.	3,3
miasta 50-200 tys.	4,0
miasta 20-50 tys.	5,5
miasta do 20 tys.	4,4
wsie w obrębie aglomeracji	5,6
wsie poza aglomeracjami	5,2

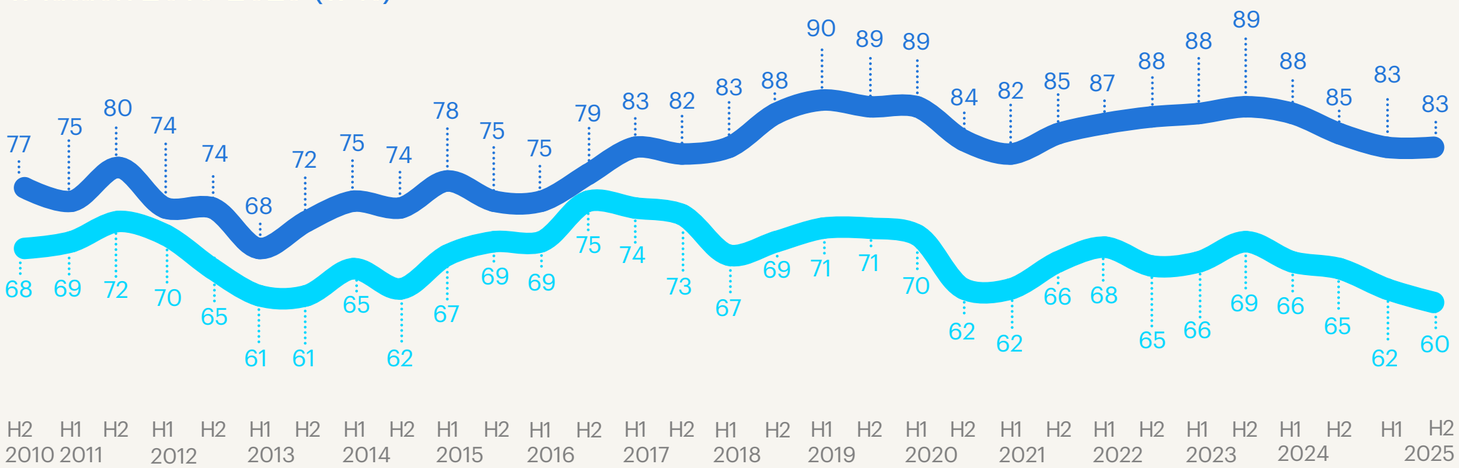


ocena szans na nową pracę.

Przeświadczenie o dostępności pracy jest wyraźnie niższe i od dwóch lat spada. O ile o jakiekolwiek zatrudnienie wciąż - w ocenie respondentów - jest względnie łatwo, o tyle rekordowo słabo talenty oceniają możliwości znalezienia pracy co najmniej tak dobrej, jak obecna. Dotyczy to szczególnie inżynierów i kierowców, a także pracowników hotelarstwa i gastronomii.



odsetek badanych, którzy widzą szanse na znalezienie nowej pracy w ciągu pół roku w latach 2010-2025 (w %)



● szansa na jakąkolwiek pracę ● szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej

ocena szans na nową pracę.

region północny

86 %

68 %

region zachodni

75 %

57 %

region południowy

84 %

60 %

region centralny

85 %

60 %

region wschodni

82 %

58 %

● szansa na jakąkolwiek pracę ● szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej

ocena szans na nową pracę.

wg płci pracowników

	szansa na jakąkolwiek pracę	szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej
kobiety	57%	80%
mężczyźni	63%	85%

wg wieku pracowników

	szansa na jakąkolwiek pracę	szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej
18-29 lat	59%	82%
30-39 lat	63%	85%
40-49 lat	60%	84%
50-64 lata	58%	79%

wg wykształcenia pracowników

	szansa na jakąkolwiek pracę	szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej
podstawowe	65%	79%
średnie	57%	82%
wyższe	63%	85%

wg typu zatrudnienia

	szansa na jakąkolwiek pracę	szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej
umowa o pracę: - na czas nieokreślony	60%	84%
- na czas określony	59%	83%
umowa zlecenia lub umowa o dzieło	59%	73%
samozatrudnienie	63%	85%

wg typu miejscowości

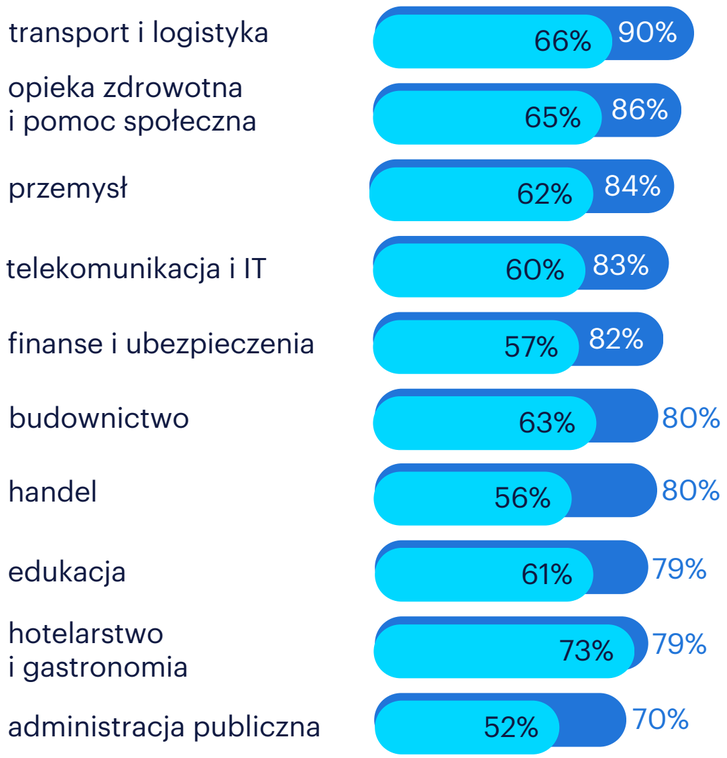
	szansa na jakąkolwiek pracę	szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej
miasto pow. 200 tys.	60%	86%
miasto 50-200 tys.	55%	79%
miasto 20-50 tys.	56%	83%
miasto do 20 tys.	56%	79%
wieś w aglomeracji	66%	84%
wieś poza aglomeracją	65%	82%

● szansa na jakąkolwiek pracę ● szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej

ocena szans na nową pracę.

stanowiska

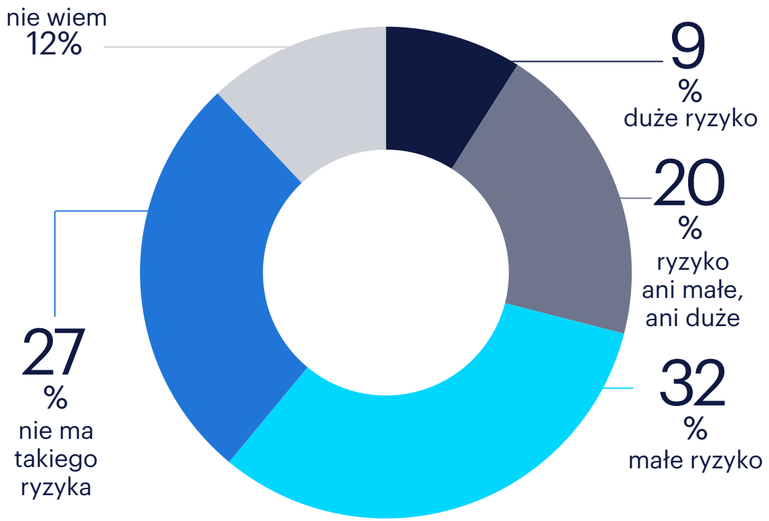
sektory



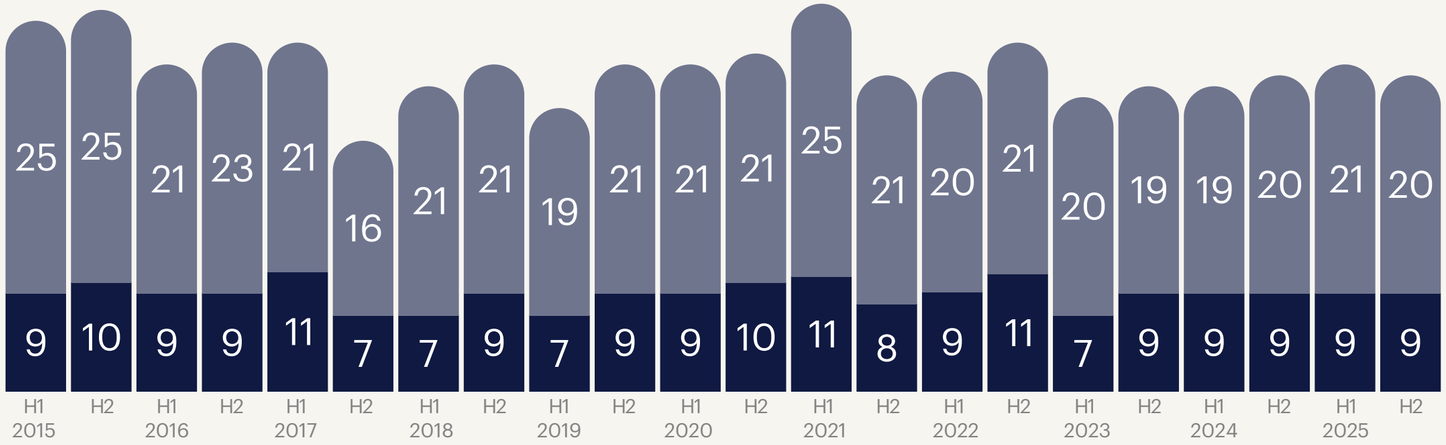
● szansa na jakąkolwiek pracę ● szansa na pracę tak samo dobrą lub lepszą od obecnej

ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

Pomimo zmian w poziomie bezrobocia i sygnałów o miejscowych redukcjach zatrudnienia w niektórych sektorach i regionach ryzyko utraty zatrudnienia jest oceniane przez respondentów jako umiarkowane. Utrzymuje się raczej na poziomie zbliżonym dla średniej badania. Większe obawy pojawiają się jednak wśród kobiet, młodych pracowników czy osób z wykształceniem podstawowym.



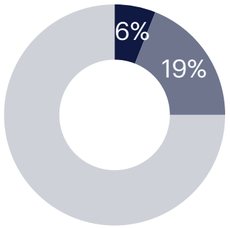
ocena ryzyka utraty zatrudnienia w latach 2015-2025 (w %)



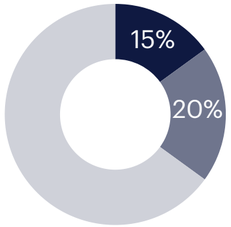
● odczuwam duże ryzyko uraty zatrudnienia ● ryzyko utraty zatrudnienia nie jest ani duże, ani małe

ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

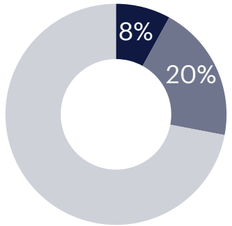
region północny



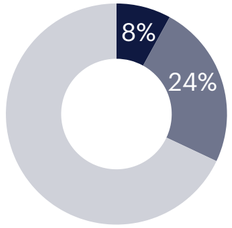
region zachodni



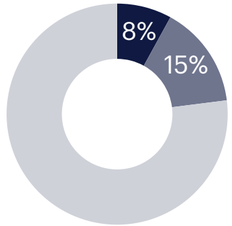
region południowy



region centralny



region wschodni



● odczuwam duże ryzyko uraty zatrudnienia ● ryzyko utraty zatrudnienia nie jest ani duże, ani małe

ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

wg płci pracowników

kobiety	10%	22%
mężczyźni	8%	19%

wg wieku pracowników

18-29 lat	11%	17%
30-39 lat	7%	23%
40-49 lat	8%	23%
50-64 lata	9%	19%

wg wykształcenia pracowników

podstawowe	14%	22%
średnie	6%	21%
wyższe	10%	19%

wg typu zatrudnienia

umowa o pracę: - na czas nieokreślony	5%	20%
- na czas określony	18%	20%
umowa zlecenia lub umowa o dzieło	17%	24%
samozatrudnienie	5%	19%

wg typu miejscowości

miasto pow. 200 tys.	11%	21%
miasto 50-200 tys.	9%	19%
miasto 20-50 tys.	10%	21%
miasto do 20 tys.	9%	21%
wieś w aglomeracji	7%	23%
wieś poza aglomeracją	9%	17%

● odczuwam duże ryzyko uraty zatrudnienia ● ryzyko utraty zatrudnienia nie jest ani duże, ani małe

ocena ryzyka utraty zatrudnienia.

stanowiska

sektory

● odczuwam duże ryzyko uraty zatrudnienia ● ryzyko utraty zatrudnienia nie jest ani duże, ani małe

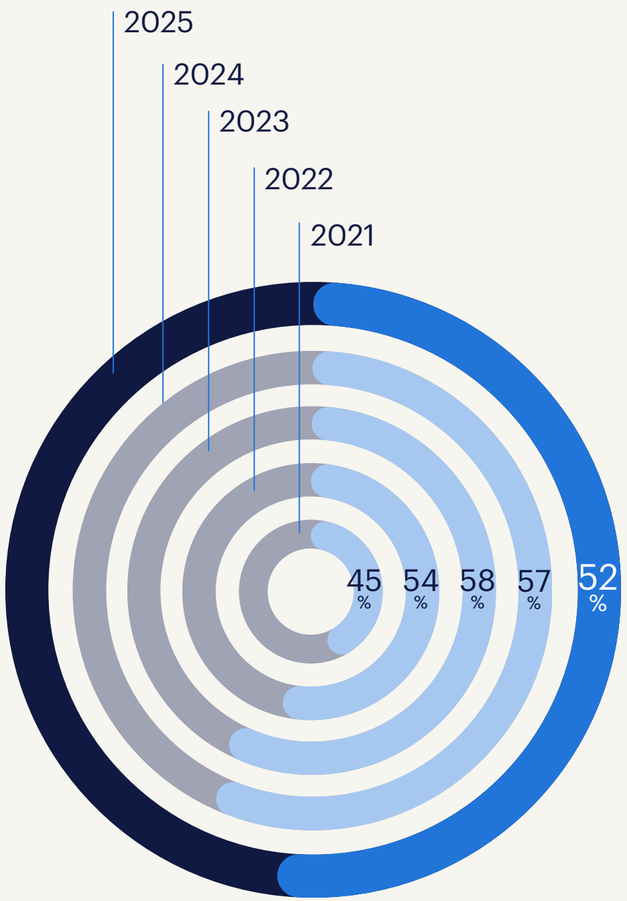
presja płacowa w 2026 roku.

Skala podwyżek płac w 2025 roku jest wyraźnie mniejsza niż w poprzednich ostatnich dwóch, gdy notowaliśmy rekordową dynamikę wynagrodzeń, odzwierciedlaną także wzrostami płacy minimalnej. W tym roku najczęściej podwyżki oscylowały między 5 a 10%, ale więcej było też pracowników, którzy otrzymali do 5%. Większość badanych spodziewała takich właśnie poziomów, a nieznacznie wzrosła liczba badanych, którzy swoją płacę uważają za satysfakcjonującą. Może to wynikać z mierzenia się z realiami spowolnienia na rynku pracy. Pracownicy w sytuacji braku zadowolenia z wynagrodzenia są też gotowi na dodatkowe zajęcie zarobkowe lub przekwalifikowanie i zmianę branży.

Mniej pracowników spodziewa się natomiast wzrostów płac w 2026 roku. Więcej jednak jest gotowych samemu zainicjować rozmowy o podwyżkach ze swoim pracodawcą.

presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

jaka była skala podwyżek wynagrodzeń w 2025 roku?



wg płci pracowników

kobiety	50%
mężczyźni	54%

wg wieku pracowników

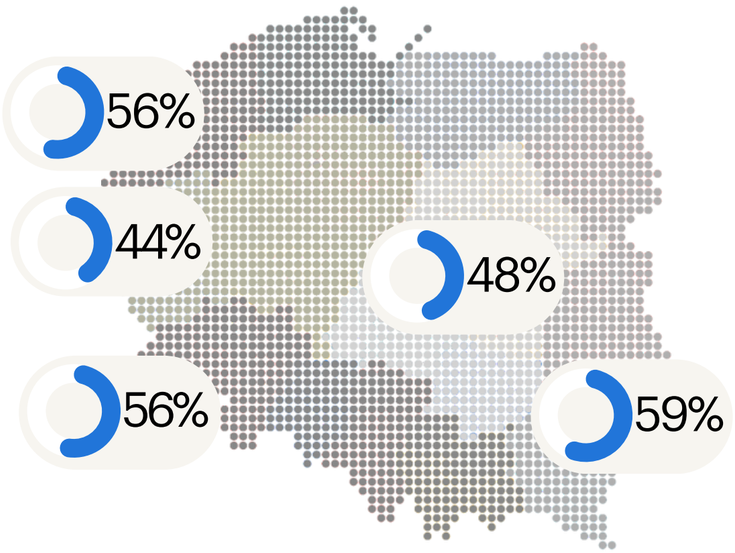
18-29 lat	53%
30-39 lat	53%
40-49 lat	53%
50-64 lata	50%

wg wykształcenia pracowników

podstawowe	39%
średnie	54%
wyższe	55%

wg typu zatrudnienia

umowa o pracę: - na czas nieokreślony	65%
- na czas określony	39%
umowa zlecenia lub o dzieło	20%
samozatrudnienie	47%



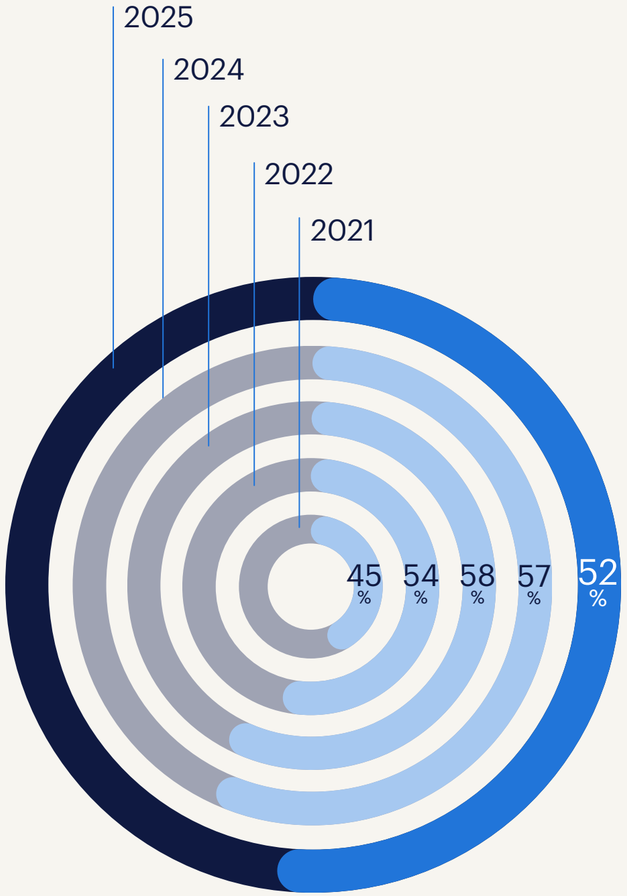
wg typu miejscowości

miasto pow. 200 tys.	51%
miasto 50-200 tys.	51%
miasto 20-50 tys.	57%
miasto do 20 tys.	54%
wieś w aglomeracji	52%
wieś poza aglomeracją	51%

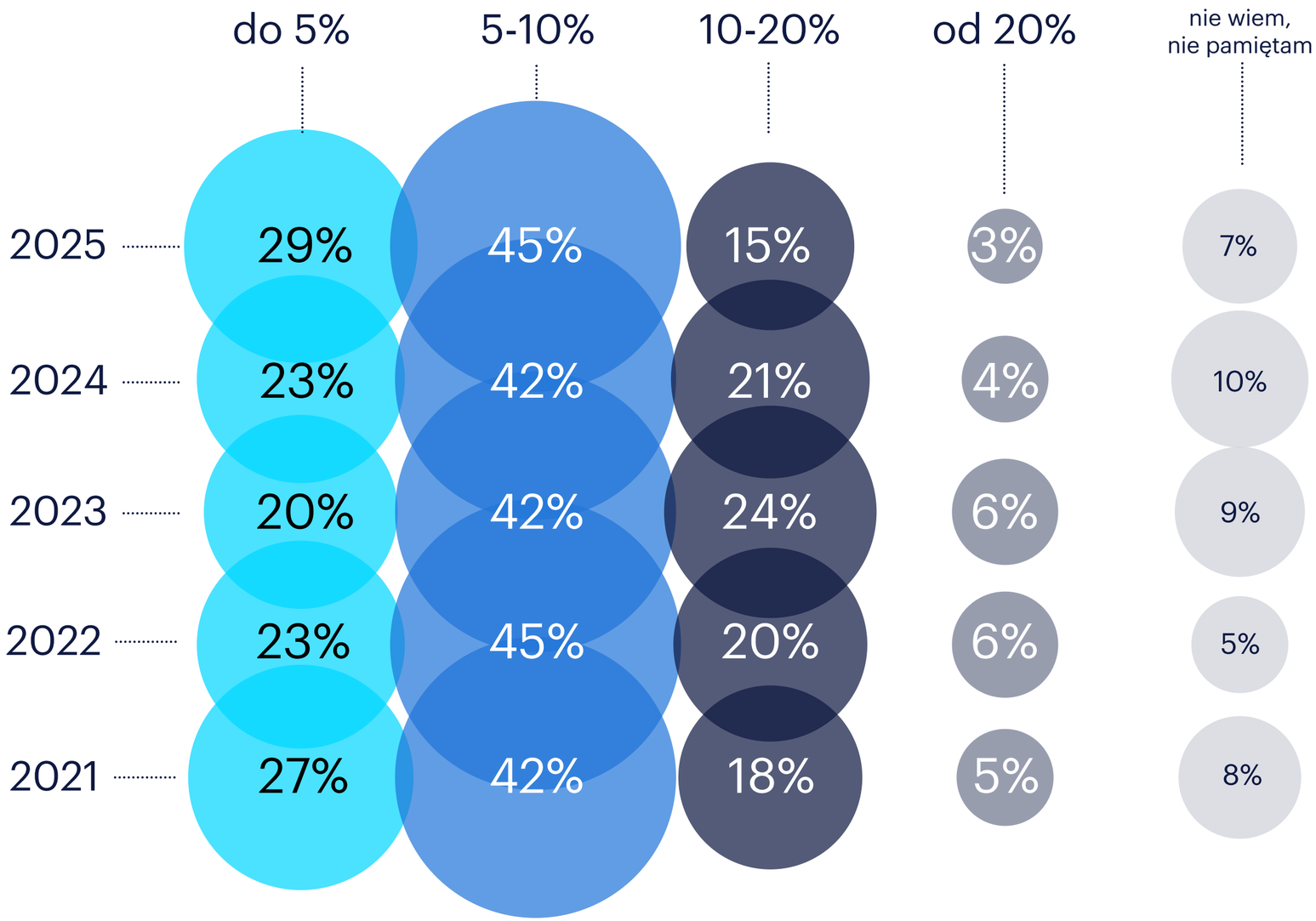
● otrzymałam/otrzymałem podwyżkę ● nie otrzymałam/otrzymałem podwyżki

presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

jaka była skala podwyżek wynagrodzeń w 2025 roku?



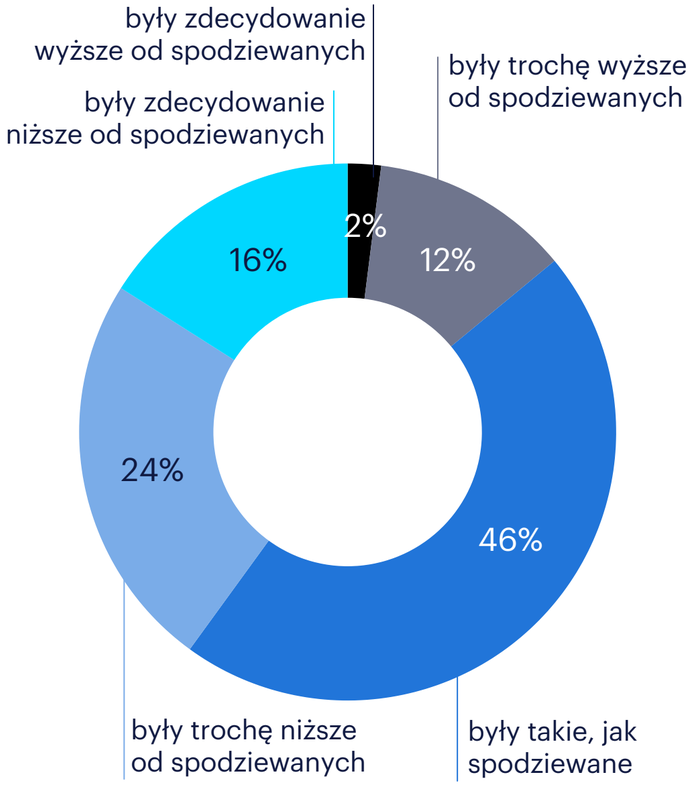
poziom wzrostu wynagrodzeń w latach 2021-2025



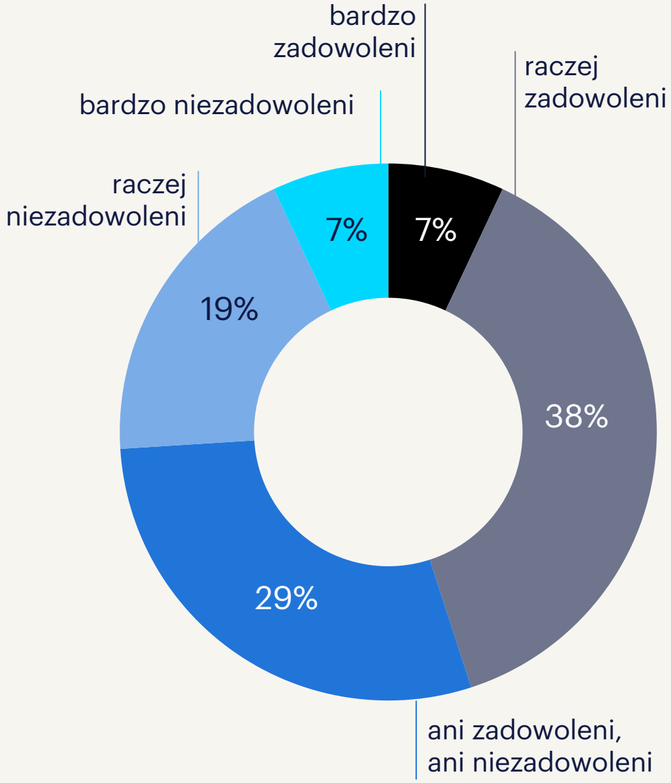
● otrzymałam/otrzymałem podwyżkę ● nie otrzymałam/otrzymałem podwyżki

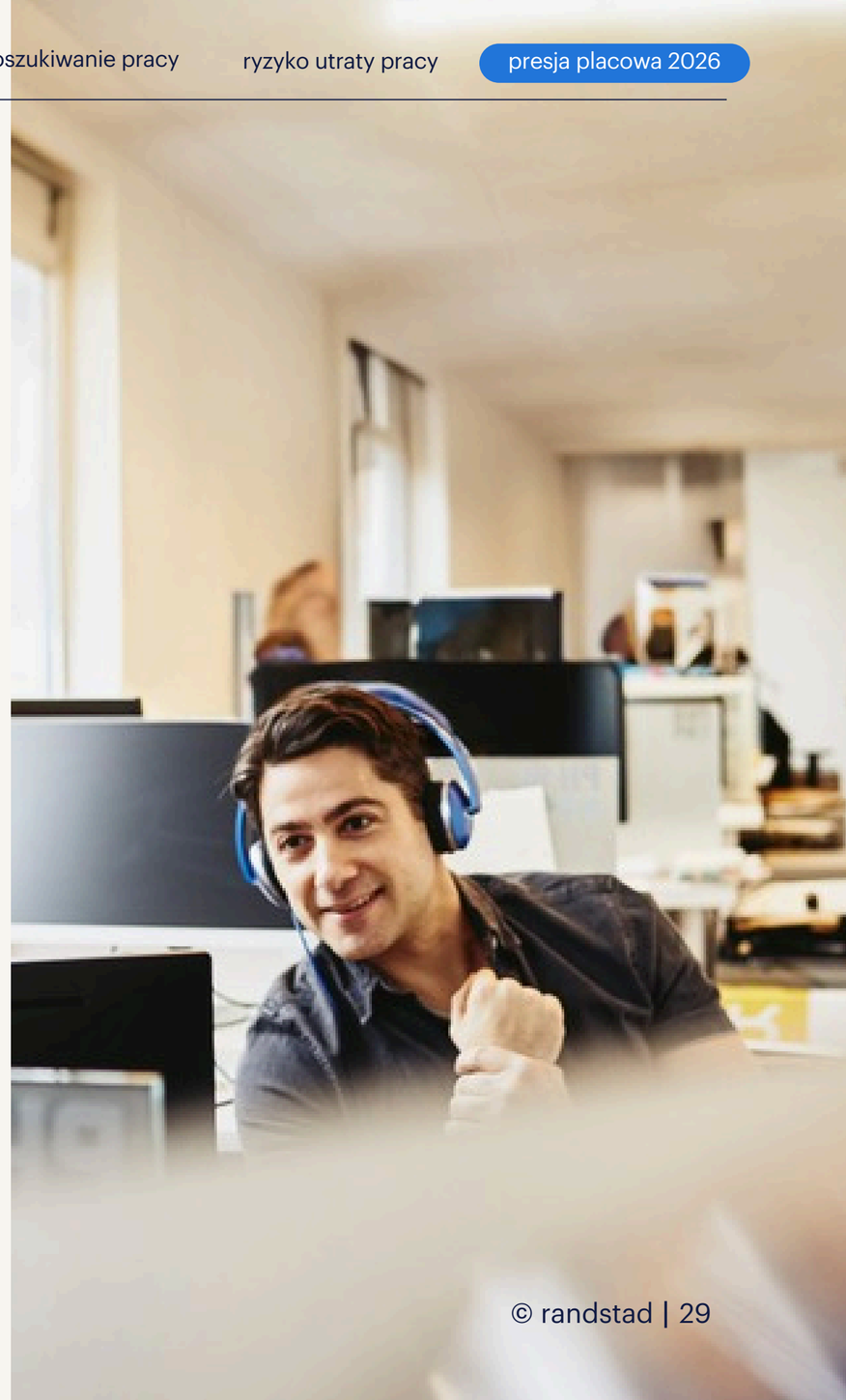
presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy wzrosty wynagrodzeń odpowiadały na oczekiwania pracowników?



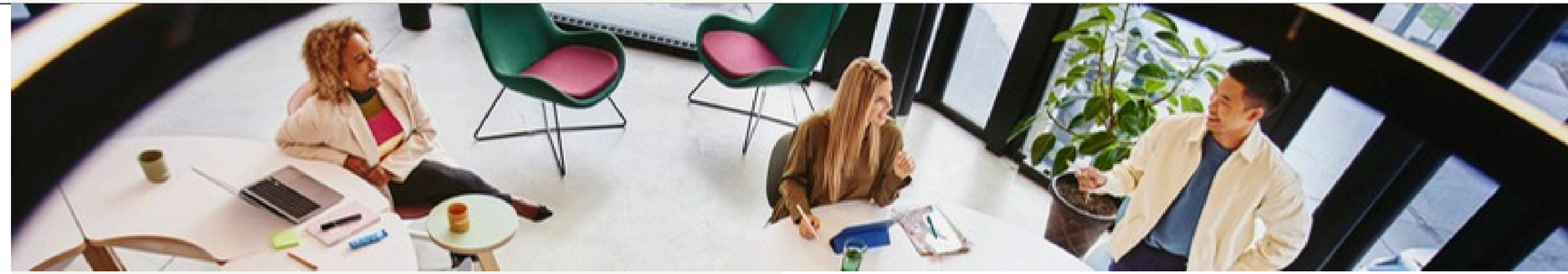
czy pracownicy są zadowoleni z obecnego poziom wynagrodzenia?

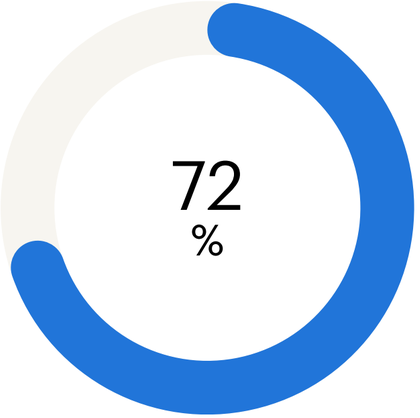




presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

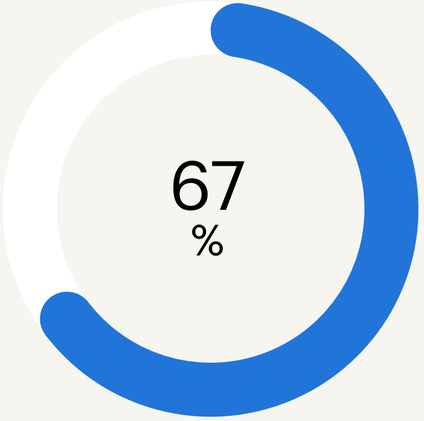
jakie kroki rozważają podjąć pracownicy w przypadku braku satysfakcji z wynagrodzenia?





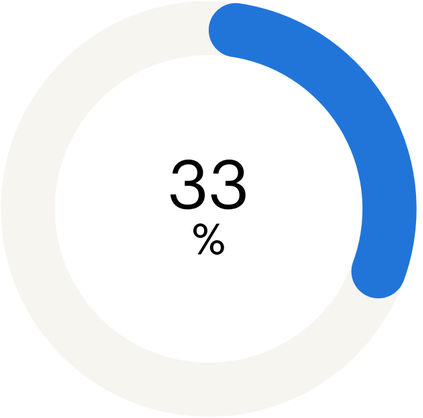
poszukam dodatkowego zatrudnienia, np. tymczasowego, dodatkowych zleceń lub niepełnego wymiaru etatu

Częściej rozważają ten krok osoby z wykształceniem wyższym, zatrudnieni na podstawie umowy na czas określony oraz samozatrudnieni.



przekwalifikuję się, aby poszukać lepszych możliwości w innej specjalizacji zawodowej lub sektorze

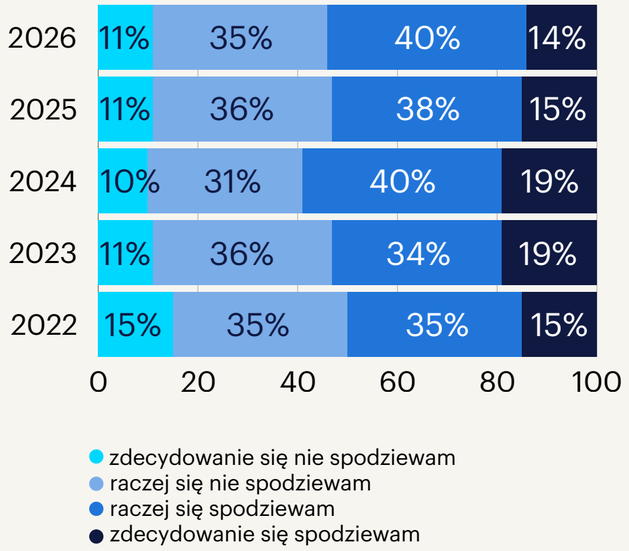
Częściej deklarują takie plany pracownicy w wieku od 18 do 29 lat.



tymczasowo wyjadę za granicę za pracą, która nie jest dostępna w kraju

presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy pracownicy spodziewają się podwyżki płac w 2026 roku?



wg płci pracowników

kobiety	50%
mężczyźni	58%

wg wieku pracowników

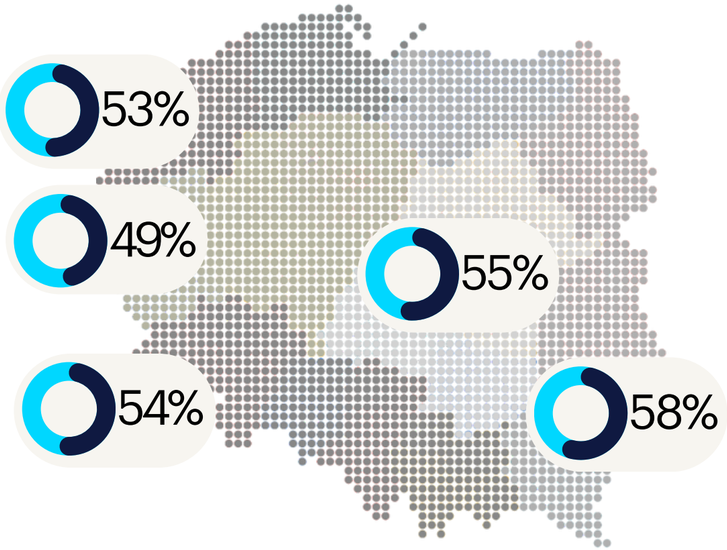
18-29 lat	55%
30-39 lat	55%
40-49 lat	54%
50-64 lata	52%

wg wykształcenia pracowników

podstawowe	54%
średnie	55%
wyższe	52%

wg typu zatrudnienia

umowa o pracę: - na czas nieokreślony	59%
- na czas określony	54%
umowa zlecenia lub o dzieło	39%
samozatrudnienie	51%



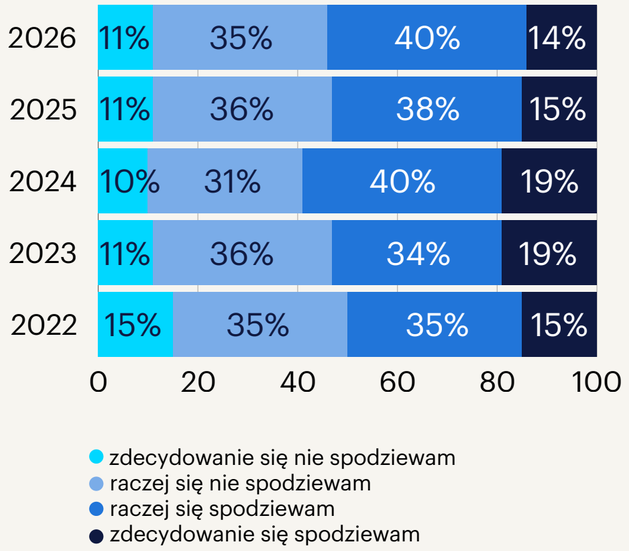
wg typu miejscowości

miasto pow. 200 tys.	54%
miasto 50-200 tys.	62%
miasto 20-50 tys.	56%
miasto do 20 tys.	49%
wieś w aglomeracji	51%
wieś poza aglomeracją	52%

● spodziewam się podwyżki ● nie spodziewam podwyżki

presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy pracownicy spodziewają się podwyżki płac w 2026 roku?



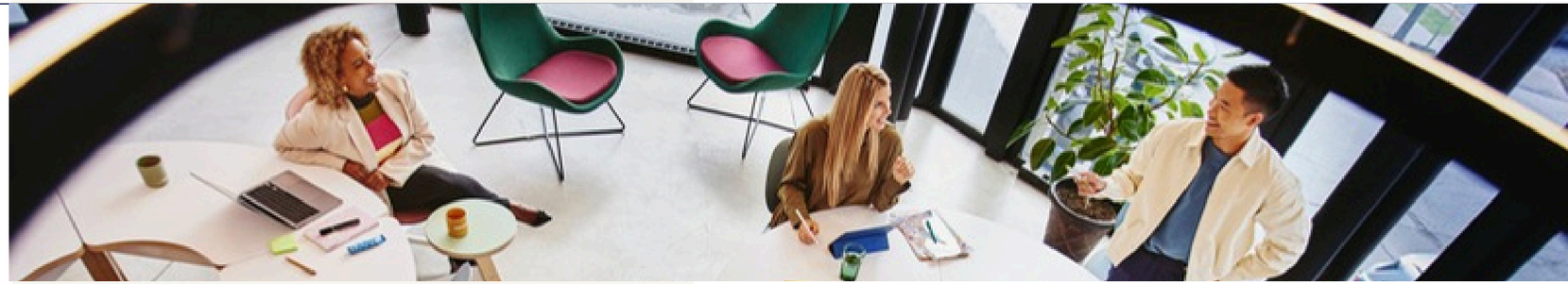
stanowiska

sektory

● spodziewam się podwyżki ● nie spodziewam podwyżki

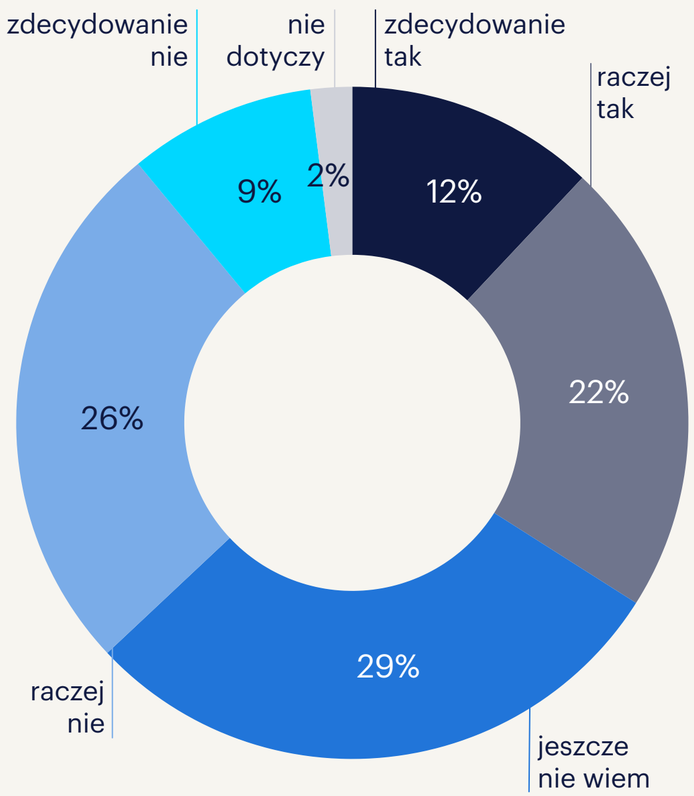
presja płacowa wśród pracowników w Polsce.

czy pracownicy zamierzają samodzielnie wystąpić o podwyżkę w pierwszym kwartale 2026 roku?



dlaczego pracownicy nie decydują się wystąpić o podwyżkę?

23%	nie byłoby to dobrze widziane przez pracodawcę
23%	nie lubię rozmów o podwyżkach staram się ich unikać
20%	obawiam się reakcji szefa/szefowej
20%	niedawno dostała/em podwyżkę
18%	pracuję w firmie od niedawna, jest za wcześnie
17%	firma nie jest w dobrej kondycji, to niedobry moment
16%	obecnie dobrze zarabiam
3%	ponieważ uważam, że nie należy mi się podwyżka



dlaczego pracownicy decydują się wystąpić o podwyżkę?

z powodu wysokiej jakości mojej pracy	58%
z powodu inflacji, rosnących cen żywności i usług	58%
z powodu podniesienia moich kwalifikacji	32%
z powodu dobrej kondycji firmy, stać ją na podwyżki	31%
z powodu rozszerzenia moich obowiązków	29%
co roku regularnie występuję o podwyżkę	23%
od dawna nie występowałam/em o podwyżkę lub jej nie dostałam/em	18%
moi koledzy/koleżanki z pracy zarabiają na tym samym stanowisku więcej ode mnie	17%

publikacje instytutu badawczego randstad.

Pokolenie Z jest ambitne i zdolne, jednak ma trudności ze znalezieniem swojego miejsca na rynku pracy. Wkraczają do świata zawodowego w okresie zawirowań: pomimo rosnącego deficytu talentów, nasze badania pokazują stały spadek liczby stanowisk dla początkujących w różnych sektorach. Młodzi pracownicy mierzą się z większą konkurencją, zmianami technologicznymi i niepewnymi ścieżkami rozwoju. Badania Randstad pokazuje, w jaki sposób pracodawcy powinni dziś przyciągać i zatrzymywać talenty z pokolenia Z.

pobierz

Rosnące nakłady na obronność w niestabilnej sytuacji geopolitycznej stawiają polski sektor zbrojeniowy w punkcie zwrotnym, zwiększając zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników. Skuteczne zarządzanie kadrami w tej złożonej branży, tworzącej zaawansowane technologie, wymaga unikalnych kompetencji i głębokiego zrozumienia specyfiki sektora. Nasz raport, oparty na badaniach rynku, analizuje ten wyjątkowy obszar polskiej gospodarki i dostarcza wiedzy o kluczowych trendach (w tym rekrutacyjnych).

pobierz

W dzisiejszym dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym, sprawnie zarządzane procesy kadrowo-płacowe są fundamentem stabilności i rozwoju każdej organizacji. To kluczowy element, który niczym perfekcyjnie dobrany składnik w recepturze, decyduje o całym przedsiębiorstwie. Ten raport szczegółowo analizuje wyzwania, prezentując praktyczne rozwiązania i wskazówki, które pomogą Twojej firmie funkcjonować jak doskonale naoliwiona maszyna.

pobierz

W czasach globalnej niepewności gospodarczej i zmieniającej się dynamiki rynkowej pojawia się nowy zestaw kompromisów w miejscu pracy. Zrozumienie tych zmian jest kluczowe dla pracodawców, aby skutecznie przechodzić przez okresy transformacji i lepiej dostosować się do oczekiwań pracowników, jednocześnie zapewniając sukces organizacji. Najnowsze badanie Workmonitor Pulse pokazuje, że kadra na świecie stawia na różne priorytety w swoim środowisku pracy. Talenty gotowe są zawierać kompromisy z pracodawcami w kwestiach takich jak elastyczność czasu pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie, stabilność zatrudnienia i mniejsze obciążenie pracą.

pobierz