|  |
| --- |
| data: 17 czerwca 2025 r. |
| informacje dodatkowe: Mateusz Żydek |
| telefon:  + 48 665 305 902 |
| e-mail:  mateusz.zydek@ randstad.pl |

Ostrożne plany rekrutacyjne firm, ale pracodawcy szykują się na kompromisy wobec niedoboru kandydatów na rynku pracy.

**W drugiej połowie 2025 roku polskie przedsiębiorstwa ostrożnie podchodzą do planów rekrutacyjnych – 18 proc. firm planuje zwiększyć zatrudnienie, natomiast aż 74 proc. chce je utrzymać na obecnym poziomie. Jednocześnie 65 proc. przedsiębiorstw ocenia swoją kondycję finansową jako dobrą, co sugeruje, że poprawiająca się sytuacja gospodarcza może sprzyjać zintensyfikowaniu rekrutacji. Jednocześnie jednak badanie Randstad realizowane wśród pracowników pokazuje, że rośnie odsetek osób, które przy lepszej koniunkturze mogą zmienić zatrudnienie. Niesie to ryzyko zwiększonej rotacji w firmach i skłania pracodawców do pewnych kompromisów w procesach rekrutacyjnych. Wyniki 51. edycji badania „Plany Pracodawców” Instytutu Badawczego Randstad i Instytutu Badań Pollster pokazują, że część firm stawia na elastyczność w oczekiwaniach stawianych kandydatom, zakładając rozwój umiejętności pracowników w organizacji. To jeden ze sposobów radzenia sobie z luką kompetencyjną na rynku pracy.**

**Ostrożny optymizm – więcej sygnałów gospodarczej równowagi niż wzrostu**

Już od niemal dwóch lat w ramach badania zdecydowana większość firm wskazuje na stagnację gospodarczą – aż 41 proc., a 22 proc. spodziewa się recesji, natomiast 15 proc. dostrzega oznaki wzrostu gospodarczego.

W porównaniu do pierwszej połowy 2025 roku optymizm gospodarczy wśród pracodawców zmalał o 7 punktów procentowych, co świadczy o wzroście niepewności. Najbardziej pozytywnie do prognozy sytuacji gospodarczej odnoszą się duże przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 250 osób (32 proc. optymistów), a także firmy z sektorów finansów i ubezpieczeń (22 proc.), transportu i logistyki (21 proc.) oraz przemysłu (17 proc.). Z kolei najmniej optymistyczne oceny deklarują przedstawiciele sektora obsługi nieruchomości i firm – tylko 7 z nich proc. wskazuje na poprawę sytuacji.

– *Ocena bieżącej sytuacji gospodarczej w Polsce nadal jest zachowawcza. Pojawiają się pozytywne sygnały, takie jak stabilizacja inflacji, czy umiarkowany wzrost PKB. Jednak niepokój budzi kondycja gospodarek zachodnioeuropejskich, które są istotnymi partnerami handlowymi Polski. Widzimy także dywersyfikację prognoz dotyczących wzrostu gospodarczego na poziomie regionalnym. W praktyce potwierdza to, że przedsiębiorcy nie patrzą już tylko na krajowe wskaźniki makroekonomiczne, lecz coraz bardziej uwzględniają specyfikę otoczenia biznesowego w swoich regionach, co przekłada się na zróżnicowane podejście do inwestycji i zatrudnienia. Ostrożność w ocenie perspektyw gospodarczych jest więc uzasadniona, a jednocześnie sygnalizuje, że przedsiębiorcy są świadomi wyzwań i chcą podejmować decyzje w obszarze zatrudnienia czy wynagrodzeń w przemyślany i odpowiedzialny sposób* – mówi **Marzena Milinkiewicz, Dyrektor Zarządzająca Randstad Polska**.

**Stabilność finansowa firm – czas na intensyfikację rekrutacji?**

Pomimo utrzymującej się niepewności makroekonomicznej, ponad trzy czwarte firm w Polsce ocenia swoją sytuację finansową jako stabilną. To wzrost w porównaniu do pierwszej połowy 2024 roku aż o 18 p.p.

65 proc. przedsiębiorstw określa swoją kondycję finansową jako dobrą, a kolejne 13 proc. jako bardzo dobrą. Najlepiej sytuację oceniają duże organizacje – 91 proc. firm zatrudniających powyżej 250 osób deklaruje dobrą lub bardzo dobrą sytuację finansową. W przypadku podmiotów zatrudniających do 50 pracowników, odsetek ten jest również wysoki i wynosi 72 proc. Największy optymizm deklarują pracodawcy z sektora finansów i ubezpieczeń, IT (odpowiednio po 85 proc. z nich ocenia swoją sytuację finansową jako dobrą i bardzo dobrą) i handlu (78 proc.).

Jednocześnie dane wskazują na zmianę w podejściu do polityki wynagrodzeń. Po dwóch latach silnych wzrostów płac, napędzanych m.in. podwyżkami płacy minimalnej oraz presją inflacyjną, w drugiej połowie 2025 roku firmy planują wstrzemięźliwość w tym zakresie. Aż 84 proc. pracodawców nie przewiduje zmian wysokości wynagrodzeń, a tylko 6 proc. zamierza je podnieść – to spadek o 28 punktów procentowych względem analogicznego okresu w 2024 roku. Warto jednak podkreślić, że nie występują obecnie zewnętrzne czynniki będące motorem podwyżek śródrocznych – płaca minimalna, zgodnie z przepisami, wzrosła w tym roku tylko raz, a dynamika wynagrodzeń jest wyraźnie niższa niż w poprzednich latach. W przypadku pracodawców rozważających podwyżki pensji, przeważa deklaracja wzrostu płacy o 2% (deklaruje tak 27 proc. badanych z tej grupy), 18 proc. firm planuje podwyżkę o 2–4%, a 32 proc. przedsiębiorstw – 4-7%.

*– 6 proc. firm planujących podwyżki w drugiej połowie roku to najniższy odsetek w historii badania. Nic w tym dziwnego. Polski biznes pozostaje w trybie oczekiwania na efekty długo wyczekiwanego ożywienia gospodarczego. W takim okresie zatrudnienie jest dość stabilne, ale raczej maleje niż rośnie: kwiecień 2025 roku był 17. miesiącem z rzędu, gdy liczba pracowników sektora przedsiębiorstw kurczyła się. Wskaźnik wakatów w I kw. 2025 roku pozostawał na niskim poziomie 0,82%, o 0,07 pkt proc. niższym niż w analogicznym kwartale ubiegłego roku. Przy niskiej liczbie wakatów i malejącym, choć powoli, zatrudnieniu tendencje do wzrostu wynagrodzeń powinny ulegać osłabieniu. Jeśli sytuacja makroekonomiczna się nie zmieni, to realne wzrosty płac w sektorze przedsiębiorstw liczone rok do roku spadną poniżej notowanych ostatnio wskaźników rzędu 3-5% –* **ocenia** **Łukasz Komuda, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.**

**Zatrudnienie pod kontrolą w warunkach niepewności**

W drugiej połowie 2025 roku prawie 20 proc. firm w Polsce zamierza zwiększyć zatrudnienie, a 74 proc. utrzymać liczbę pracowników na obecnym poziomie. Taka sytuacja może prowadzić do silniejszej konkurencji o specjalistów w najbardziej pożądanych dziedzinach. Część firm w lepszej sytuacji finansowej, w tym duże przedsiębiorstwa, w związku z rozwojem niektórych obszarów, mogą mieć trudność z pozyskaniem fachowców. Widoczne są bowiem sektory i segmenty rynku, które plany rekrutacyjne mają szerzej zakrojone. Wyraźniejszy wzrost zatrudnienia planowany jest w sektorze przemysłowym (23 proc. firm planuje nowe rekrutacje), handlowym (21 proc.) oraz budowlanym (20 proc.). Wśród dużych przedsiębiorstw, zatrudniających ponad 250 osób, aż 45 proc. z nich planuje zwiększenie zatrudnienia.

– *Ostrożność pracodawców w planowaniu zatrudnienia przy jednoczesnej dobrej ocenie sytuacji finansowej to sygnał, że firmy wciąż poruszają się w otoczeniu dużej niepewności. Wśród firm uczestniczących w badaniu dostrzegamy mniejsze zainteresowanie rekrutacją pracowników tymczasowych przed okresem letnim – spadła ona o jedną trzecią w porównaniu do analogicznego okresu 2024 roku. Może to wynikać ze spowolnienia gospodarczego i ograniczonej liczby zamówień w nadchodzącym kwartale, szczególnie w mniejszych firmach. Jednocześnie w dużych sektorach gospodarki, takich jak handel, budownictwo czy usługi, przedsiębiorcy chętniej decydują się na zatrudnienie sezonowe, najczęściej w formie staży, praktyk, a także zastępstw podczas urlopów. Szczególnie w usługach, związanych z turystyką i gastronomią, zatrudnienie tymczasowe pozostaje ważnym elementem.* *To ostrożniejsze podejście widoczne we wszystkich działaniach rekrutacyjnych wskazuje na próbę zachowania równowagi między potrzebą rozwoju a koniecznością ograniczania ryzyka. Co ważne, fakt, że 18 proc. firm planuje wzrost zatrudnienia, a aż 65 proc. dobrze ocenia swoją sytuację finansową, sugeruje, że przedsiębiorcy są przygotowani na odbicie gospodarcze, ale czekają wciąż na wyraźniejsze sygnały poprawy koniunktury. Warto jednak pamiętać, że ta potencjalna poprawa niesie kilka wyzwań dla pracodawców – wzrost rotacji w zespołach i narastające trudności w zrekrutowaniu pracowników o kompetencjach odpowiadających idealnie potrzebom. To sprawia, że firmy są gotowe na kompromisy rekrutacyjne* – komentuje **Marzena Milinkiewicz, Dyrektor Zarządzająca Randstad Polska**.

**Niedobór talentów a większa elastyczność pracodawców i zmiany w strategii zatrudnienia**

W ostatnim półroczu, z powodu niepewności makroekonomicznej, geopolitycznej oraz niższego poziomu rotacji pracowników, liczba działań rekrutacyjnych zmalała i spadła prawie o połowę, z 73 proc. firm rekrutujących rok temu do 39 proc. w pierwszym półroczu 2025. W tym czasie 25 proc. firm obsadzało istniejące wakaty, 21 proc. prowadziło rekrutacje na nowe stanowiska, a 3 proc. szukało zastępstw.

Najbardziej aktywne były duże przedsiębiorstwa – aż 75 proc. z nich zatrudniało nowych pracowników. Intensywność rekrutacji była szczególnie widoczna w sektorach: przemysłu (46 proc.), handlu (45 proc.), logistyki (45 proc.) i budownictwa (44 proc.).

Obecnie 7 na 10 firm z łatwością pozyskuje pracowników, podczas gdy rok temu było to tylko 4 na 10 przedsiębiorstw. W efekcie prowadzonych rekrutacji 69 proc. pracodawców znalazło odpowiednią liczbę kandydatów o właściwych kwalifikacjach. Jednak w 13 proc. przypadków firmy nie były w stanie w pełni zrealizować procesów rekrutacyjnych – albo nie obsadziły wszystkich wakatów osobami o odpowiednich kompetencjach (4 proc.), albo musiały obniżyć wymagania wobec kandydatów (7 proc.), a niektóre z nich ostatecznie nie zatrudniły nikogo.

Te wyzwania rekrutacyjne w obecnej sytuacji gospodarczej nie są jeszcze tak wyraźne, jak były choćby przed rokiem. Doświadczenie pokazuje, że będą jednak narastać wraz z poprawą sytuacji gospodarczej. Wobec tego pracodawcy gotowi są na kompromisy w procesach rekrutacyjnych w obliczu potencjalnych trudności z pozyskaniem kandydatów o odpowiednim profilu i o odpowiednich kompetencjach, przede wszystkim na rezygnację z:

* oczekiwania znajomości konkretnych narzędzi i technologii (ten kompromis wskazuje 47 proc. pracodawców),
* minimalnej liczby lat doświadczenia (37 proc.),
* wymogu znajomości języka obcego na określonym poziomie (14 proc.),
* wymogu posiadania certyfikatów lub ukończonych kursów branżowych (9 proc.),
* wymogu wykształcenia formalnego, np. ukończonego konkretnego kierunku studiów (9 proc.).

*– Dużo sztywniejsze są postawy pracodawców, gdy chodzi o określone formuły zatrudnienia i organizacji pracy. Zrezygnować ze swoich oczekiwań jeśli chodzi o etat czy współpracę b2b gotowych było tylko 6 proc. badanych przedsiębiorstw. Zaoferować część etatu zamiast całego gotowych było 3 proc., a zaproponować tryb hybrydowy czy zdalny pracy zamiast stacjonarnego – 2 proc. To oznacza, że niektóre grupy kandydatów, które cenią sobie większą elastyczność (np. młodzi pracownicy lub rodzice małych dzieci) będą miały niewielką pulę ofert pracy, która spełniać będzie ich oczekiwania, a z kolei firmy dobrowolnie rezygnują z dostępu do ich kompetencji i talentów –* **zauważa** **Łukasz Komuda, ekspert rynku pracy Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i współautor podcastu „Ekonomia i cała reszta”.**

Rezygnacja z części wymagań oznaczać może także inne oczekiwania wobec kandydatów. Pracodawcy najczęściej wskazują, że w sytuacji kompromisu rekrutacyjnego liczą na gotowość pracowników do rozwoju i poszerzania kompetencji poprzez samodzielną naukę i chęć nauki od innych pracowników (35 proc.), gotowość do udziału w szkoleniu finansowanym przez firmę (15 proc.), a także na gotowość do dłuższego okresu próbnego przed zatrudnieniem na czas nieokreślony (14 proc.). Część pracodawców oczekuje również, że kandydaci uzupełnią brakujące kursy lub certyfikacje na własny koszt (12 proc.) albo zaakceptują tymczasowe formy zatrudnienia zamiast umowy o pracę, dopóki nie osiągną wymaganych kompetencji (10 proc.).

W odpowiedzi na wyzwania związane z niedoborem kompetencyjnym 83 proc. pracodawców podkreśla, że coraz bardziej koncentruje się na potencjale i motywacji kandydatów, a nie tylko na ich dotychczasowych kwalifikacjach i doświadczeniu. 80 proc. firm deklaruje wdrożenie wewnętrznych programów szkoleniowych, które pozwalają szybko uzupełnić brakujące kompetencje nowo zatrudnionych pracowników. Dodatkowo 71 proc. pracodawców woli zatrudnić wcześniej osobę mniej wykwalifikowaną, ale z wysokim potencjałem do nauki niż czekać dłużej na idealnego kandydata. Aż 42 proc. firm wdrożyło też alternatywne metody oceny kandydatów – takie jak testy kompetencyjne, próbki pracy czy assessment center, aby lepiej dopasować się do realiów rynku i skuteczniej zrekrutować pracowników.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: [mateusz.zydek@randstad.pl](mailto:mateusz.zydek@randstad.pl)

Plany Pracodawców to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, w którym respondentami są pracodawcy wyrażający opinie w najważniejszych obszarach ich działalności, m.in.: planowanych zmian w poziomie zatrudnienia i wynagrodzeń, czy przewidywanych zmian kondycji firm i gospodarki. Pytania kierowane są bezpośrednio do osób odpowiedzialnych za politykę kadrową (w małych przedsiębiorstwach jest to zarząd lub właściciel firmy). Wywiady bieżącej, 51. edycji badania, zostały zrealizowane w okresie od 23 kwietnia do 22 maja 2025 roku.

Wywiady do niniejszej edycji badania zostały przeprowadzone metodą CATI (indywidualne telefoniczne wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo) przez Instytut Badań Pollster. Wzięło w nich udział 1000 przedstawicieli firm. Próba jest reprezentatywna ze względu na branżę, region i wielkość firmy (liczbę zatrudnionych osób). Maksymalny błąd statystyczny dla próby 1000 osób wynosi +/-3,

Randstad Polska jest częścią Randstad N.V. – najbardziej wyspecjalizowanej firmy na świecie działającej na rzecz talentów, która dba o wyrównywanie szans. Działając w ramach czterech specjalizacji – Operational, Professional, Digital i Enterprise – zapewniamy firmom wykwalifikowane, zróżnicowane i elastyczne zespoły, które wspierają ich w osiąganiu biznesowych sukcesów w świecie deficytu talentów. Poszukujących zatrudnienia wspieramy w zdobywaniu ważnych dla nich ról zawodowych, rozwoju właściwych kompetencji, odnajdywaniu celu i poczucia przynależności w miejscu pracy. Jesteśmy zaangażowani w budowanie lepszej i bardziej zrównoważonej przyszłości dla nas wszystkich.

W Randstad działamy globalnie – na 39 rynkach świata, ale także lokalnie, wspierając talenty i klientów w blisko 100 biurach w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)