



workmonitor 2025:

nowy standard
miejsca pracy.



randstad

partner for talent.



spis treści.

- 4 wstęp.
- 5 kluczowe wnioski.
- 8 globalne trendy.
- 38 przyszłość.
- 40 o badaniu.
- 42 suplement: dane z kluczowych sektorów gospodarki
- 50 suplement: polska perspektywa



dlaczego, jak
i z kim. co liczy
się w miejscu
pracy?

wstęp.

Wyłania się nowy standard postrzegania miejsc pracy — sukces zawodowy definiowany jest nie tylko przez to, jakie zadania realizujemy, ale także dlaczego, w jaki sposób i z kim je wykonujemy.

To kluczowy wniosek z raportu Workmonitor 2025, przygotowanego na podstawie naszego projektu badawczego, w którym oddajemy głos talentom.

Workmonitor pokazuje, że oczekiwania pracowników zmieniają się nieustannie ze względu na niepewną sytuację gospodarczą, postęp technologiczny oraz realia społeczne.

Ta ewolucja wyznacza drogę do nowego standardu postrzegania miejsc pracy.

W obliczu utrzymującej się niestabilności i niedoboru talentów, badanie Workmonitor staje się drogowskazem dla firm i liderów, pomagając w budowaniu zaangażowanego i efektywnego zespołu.

[dlaczego: indywidualne podejście do motywacji](#)

Obecnie praca postrzegana jest nie tylko jako źródło zarobkowania. Na całym świecie talenty szukają miejsc zatrudnienia, które są zgodne z ich osobistymi wartościami, aspiracjami i życiowymi okolicznościami. Po raz pierwszy w 22-letniej historii badania Workmonitor równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wyprzedza wynagrodzenie jako główny czynnik motywujący. Płaca wciąż jest istotna, ale dzisiaj talenty mają bardziej różnorodne oczekiwania.

[z kim: poczucie wspólnoty](#)

Talenty w życiu zawodowym poszukują dziś jasnego celu i relacji. Wiemy już, że rozwijanie więzi jest korzystne nie tylko dla ludzi, ale też dla biznesu. Nasze dane pokazują, że silne poczucie wspólnoty wspiera dobrostan w miejscu pracy, a w rezultacie także efektywność zespołu.

[jak: szanse dzięki rozwojowi](#)

Postęp technologiczny — szczególnie w dziedzinie AI — dynamicznie kształtuje przyszłość pracy. Choć talenty są wyraźnie świadome potrzeby zdobywania umiejętności przydatnych w przyszłości, przeszkodą jest dostępność możliwości rozwoju kompetencji. Sytuację komplikują nieuzasadnione nierówności pomiędzy płciami czy pokoleniami. Uwydatnia to wyzwania dla firm, ale też pokazuje, jak zmieniać miejsca pracy, by skuteczniej pozyskiwać potrzebne talenty.

[miejsca pracy oparte na zaufaniu](#)

W raporcie po raz pierwszy porównujemy oczekiwania talentów ze strategicznymi priorytetami pracodawców wskazywanymi w badaniu Talent Trends 2025. Zestawienie pokazuje luki w indywidualnym podejściu do pracowników, w wyrównywaniu szans i w rozwoju umiejętności.

Sygnalizuje to pewne wyzwania, bo wraz ze wzrostem stabilności gospodarczej, rośnie skłonność talentów do poszukiwania nowej pracy, która odpowiada ich oczekiwaniom i odzwierciedla ich wartości. Jednocześnie w obliczu niedoboru talentów, powinniśmy zawodowo angażować jak największe grupy talentów, włączając grupy dotychczas defaworyzowane.

Wierzę, że dla pracodawców misja jest jasna. Dzięki nowemu standardowi postrzegania miejsc pracy i niwelowaniu różnic pomiędzy oczekiwaniami a rzeczywistością, firmy mogą wzmocnić swoje zespoły, zwiększyć efektywność, przyciągać talenty i zapewnić sobie konkurencyjność w dynamicznych warunkach.

Zachęcam do sprawdzenia, jak wnioski z naszego badania mogą wpłynąć na strategię talentową Twojej firmy.

[Sander van 't Noordende,](#)
[CEO Randstad](#)





kluczowe wnioski.

kluczowe wnioski.

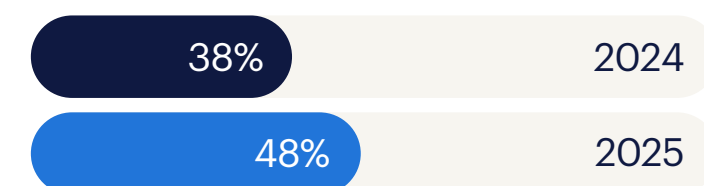
Raport Workmonitor 2025 pokazuje fundamentalne zmiany w oczekiwaniach pracowników, opierając się na wnioskach z badania ponad 26 000 pracowników na 35 rynkach świata. Talenty redefiniują to, czego oczekują od pracy, opisując nowy standard miejsca pracy, kształtowany przez trzy filary związane z tym dlaczego, w jaki sposób i z kim wykonujemy swoje zadania zawodowe.

1. indywidualne podejście do motywacji

Talenty coraz częściej oczekują, że praca będzie zgodna z ich osobistymi wartościami, ambicjami i życiowymi okolicznościami. Choć praca niezmiennie jest źródłem dochodu, w życiu pełni szerszą rolę.

zgodność wartości

Niemal połowa badanych twierdzi, że nie przyjąłaby oferty pracy w firmie o wartościach społecznych i środowiskowych niezgodnych z ich własnymi (wzrost z 38% do 48% rdr). Jednocześnie 29% respondentów odeszło z pracy, bo nie zgadzali się z punktem widzenia liderów organizacji (wzrost o 8 p.p.)



ambicje i rozwój

31% badanych odeszło z pracy z powodu braku możliwości awansu zawodowego (przed rokiem: 26%), co pokazuje, że rozwój osobisty jest ważniejszy niż kiedykolwiek.

work-life balance

Po raz pierwszy w historii badania równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wypiera wynagrodzenie jako główny czynnik motywujący. Jednocześnie te i inne tradycyjnie silne motywatory tracą nieco na znaczeniu, a zyskują elementy nowego standardu miejsca pracy.

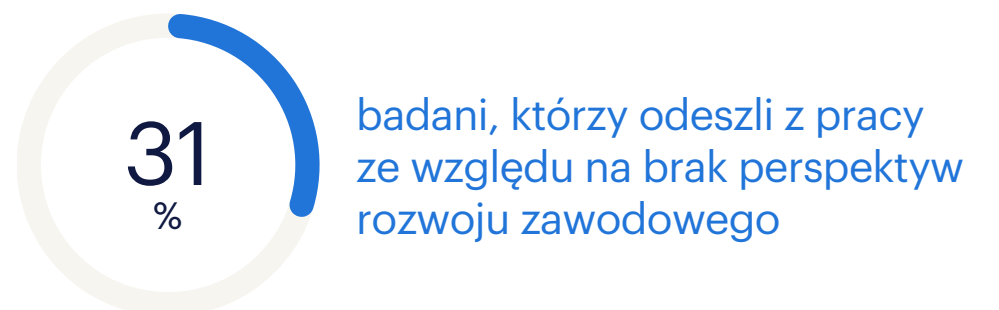
badani, którzy nie przyjmą pracy w firmie o wartościach niepasujących do ich własnych

korzyści z elastyczności

Odsetek talentów, które twierdzą, że ich praca oferuje elastyczność, wzrósł znacząco w ciągu roku, zarówno w kontekście czasu pracy (z 57% do 65%), jak i miejsca wykonywania zadań (z 51% do 60%).

rozdźwięk w oczekiwaniach

Raport Talent Trends 2025 pokazuje, że 32% pracodawców priorytetowo traktuje spersonalizowane ścieżki rozwoju i mobilność talentów wewnątrz organizacji, ale jednocześnie jedynie w 1 na 10 firm program coachingowy dostępny jest dla wszystkich pracowników w firmie.



2. budowanie poczucia wspólnoty

Talenty nie mają wątpliwości — potrzebują poczucia wspólnoty w miejscu pracy, przestrzeni, w której czują się, jak u siebie, mogą rozwijać się i angażować.

liczy się poczucie przynależności

8 na 10 respondentów twierdzi, że poczucie wspólnoty pomaga im w lepszym wykonywaniu swojej pracy, a 55% badanych zrezygnowałoby z pracy ze względu na brak poczucia przynależności (wzrost z 37% rok wcześniej).

toksyczne miejsce pracy

44% badanych odeszło z pracy ze względu na toksyczną kulturę organizacyjną.

zaufanie i autentyczność

Choć 80% pracowników czuje się docenionymi, a ponad 3/4 ufa swoim liderom, wciąż pozostaje przestrzeń do działań.

w pracy w pełni sobą

62% badanych przyznaje, że w pracy nie może być w pełni sobą (55% przed rokiem).

wyrównywanie szans

Talenty dostrzegają wpływ inicjatyw na rzecz wyrównywania szans w miejscu pracy, ale 59% badanych twierdzi, że ich organizacja nie robi dostatecznie dużo w tym obszarze. Potwierdzają to wnioski z badania Talent Trends 2025, w którym jedynie 28% firm deklaruje wyrównywanie szans w dostępie do szkoleń.

inkluzywność

Jedynie blisko połowa pracowników (49%) ufa, że ich pracodawcy tworzą inkluzywną kulturę organizacyjną, w której wszyscy mogą się rozwijać.

Pokazuje to, że choć wiele miejsc pracy sprzyja tworzeniu więzi, talenty potrzebują wyrównywania ich szans i wsparcia dobrostanu psychicznego.

3. rozwój umiejętności i nowe szanse

Wraz z przyspieszającymi zmianami technologicznymi, talenty priorytetowo traktują rozwój umiejętności, szczególnie w obszarach AI i technologii przyszłości.

niezbędny rozwój umiejętności

44% badanych nie przyjęłoby pracy bez możliwości rozwoju umiejętności istotnych w przyszłości (wzrost o 8 p.p.). 41% odeszłoby, gdyby nie otrzymało możliwości nauki i rozwoju (29% przed rokiem).

odpowiedzialność za rozwój

64% badanych deklaruje, że ich pracodawca pomaga im rozwijać kompetencje przyszłości, jednak talenty także są gotowe do wzięcia spraw we własne ręce. 35% respondentów mówi, że to głównie oni są odpowiedzialni za aktualizowanie swoich umiejętności, aby nadążać za zmianami technologicznymi. Jednak 39% uważa, że ich przekwalifikowanie to głównie sprawa pracodawcy.

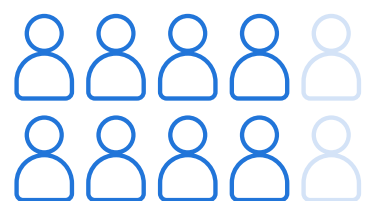
możliwości przekwalifikowania

Raport Talent Trends 2025 wskazuje, że 90% pracodawców zgadza się, że tworzenie możliwości przekwalifikowania jest ich odpowiedzialnością, ale 58% firm nie wie, co więcej może działać w tym obszarze.

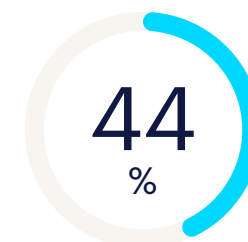
wyrównane szanse w rozwoju

Młodsze pokolenia i kadra menadżerska czerpią największe korzyści z możliwości rozwoju zawodowego, ale ustawiczny niedobór talentów sprawia, że organizacje muszą zadbać o to, by z takich możliwości mogli sprawiedliwie korzystać także inni pracownicy.

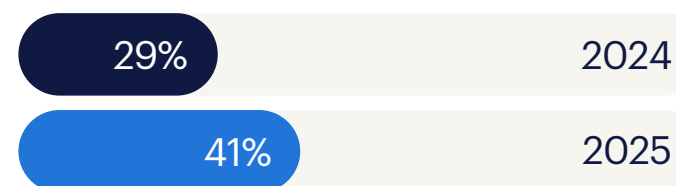
Badania pokazują, że talenty, jako kluczowe w decyzjach zawodowych, postrzegają możliwości zdobycia kompetencji, które w przyszłości zapewnią im zatrudnienie. Dlatego właśnie pracodawcy powinni dążyć do wyrównania szans rozwojowych kadry.



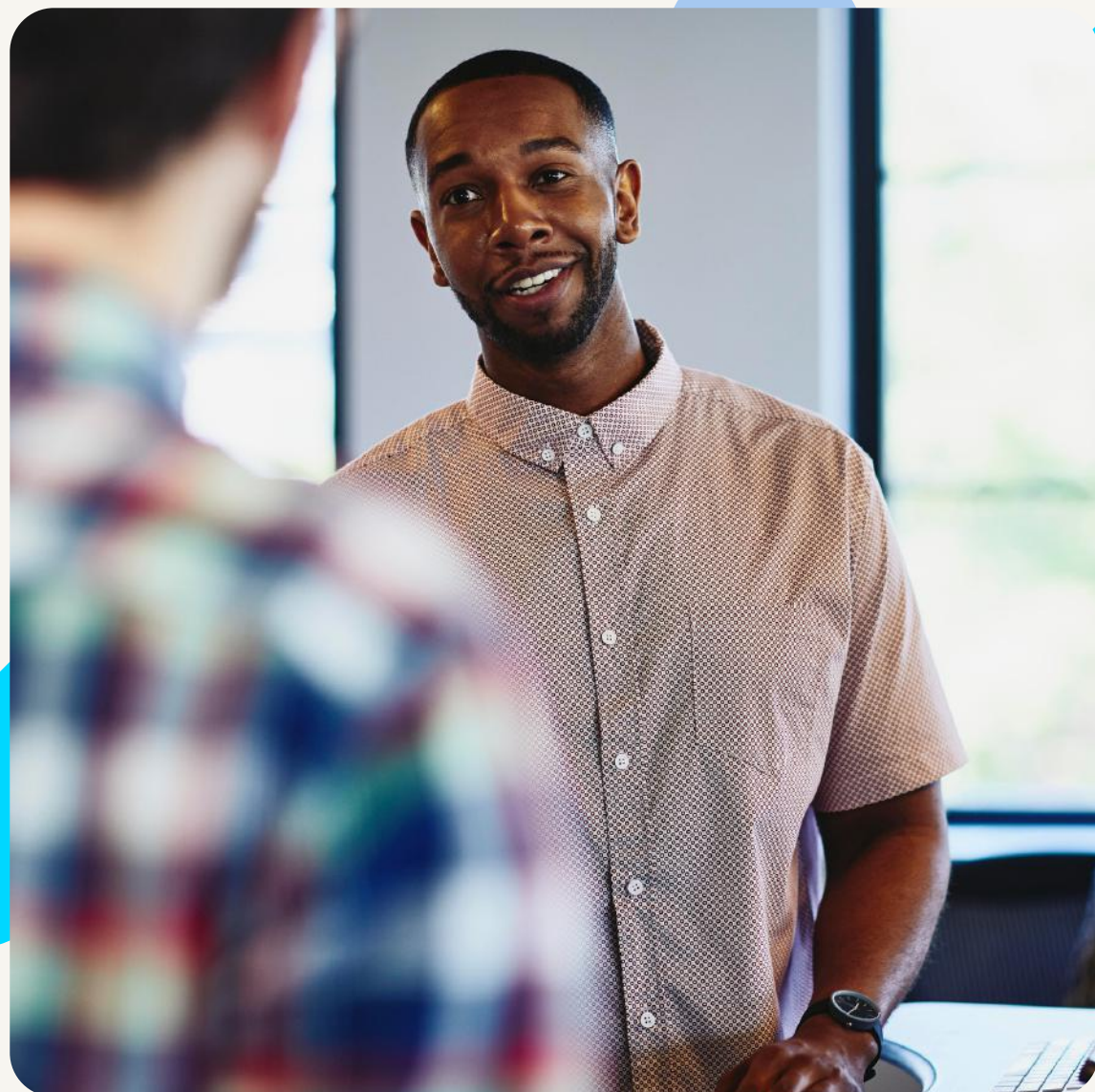
8 na 10 badanych uważa, że poczucie wspólnoty pomaga im w lepszym wykonywaniu pracy



badani, którzy odeszli z pracy z powodu toksycznej atmosfery



pracownicy, którzy odeszliby z pracy bez szkoleń i perspektyw rozwoju



globalne trendy.

- 9 dlaczego pracujemy:
motywacja dzięki
indywidualnemu podejściu.
- 18 z kim pracujemy:
budowanie poczucia wspólnoty.
- 28 jak pracujemy:
zyskiwanie nowych możliwości dzięki
podnoszeniu kwalifikacji.



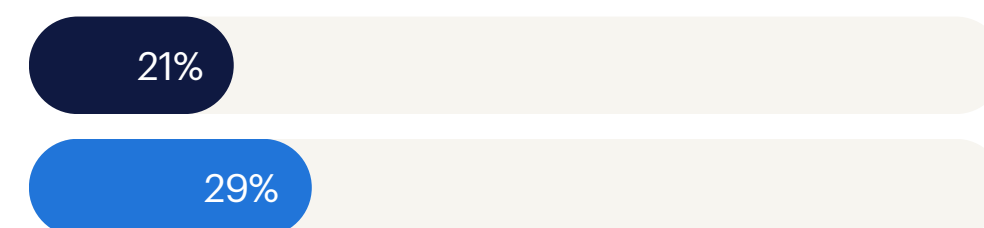
dlaczego pracujemy:
motywacja dzięki
indywidualnemu
podejściu.

dlaczego pracujemy.

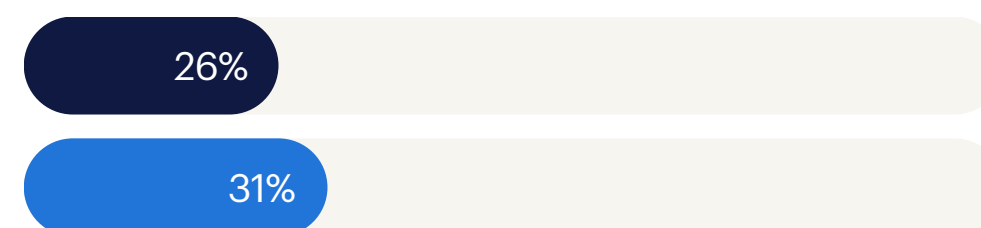
Tradycyjne motywatory, takie jak wynagrodzenie, tracą nieco na znaczeniu, bo talenty dążą do utrzymania i rozwijania korzyści uzyskanych w ostatnich latach na rynku pracy. To dlatego pracodawcy są na przykład bardziej otwarci na oferowanie elastyczności w zatrudnieniu. Jednak potrzeby pracowników wciąż ewoluują.

Pracownicy poszukują zatrudnienia, które będzie bardziej odpowiadać ich aspiracjom, wyznawanym wartościom i życiowym okolicznościom. Oznacza to, że zindywidualizowane podejście definiować będzie sukces w przyciąganiu i retencji wykwalifikowanych talentów.

odeszłam/odszedłem z pracy, bo nie zgadzam się z poglądami i stanowiskiem kierownictwa organizacji.



odeszłam/odszedłem z pracy ze względu na brak możliwości rozwoju kariery.



● 2024 ● 2025

dopasowanie wartości ważniejsze niż kiedykolwiek.

W ostatnich latach w badaniu Workmonitor zaobserwowaliśmy wyraźny trend wzrostu znaczenia czynników pozapłacowych.

Dopasowanie pracy do życiowych okoliczności i ambicji wciąż pozostaje priorytetem dla talentów i w tym obszarze notujemy istotny wzrost w porównaniu z zeszłym rokiem.

Udział pracowników, którzy odeszliby z pracy, gdyby nie zgadzali się z poglądami lub stanowiskiem kierownictwa w swojej organizacji, wzrósł z 33% w 2024 roku do 44% w 2025 roku. Odsetek talentów, które z tego powodu zrezygnowały z pracy, wzrósł w ciągu roku z 21% do 29%.

Do prawie połowy (z 38% do 48%) wzrósł natomiast udział respondentów, którzy odrzuciliby ofertę pracy w firmie, która nie reprezentuje tych samych wartości społecznych i środowiskowych.

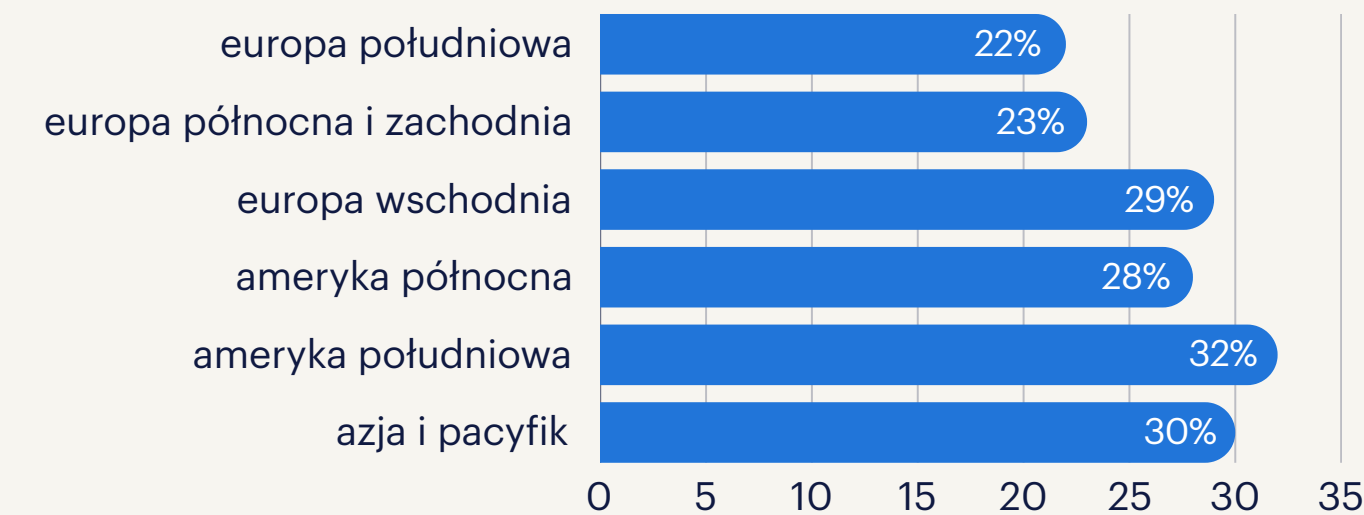
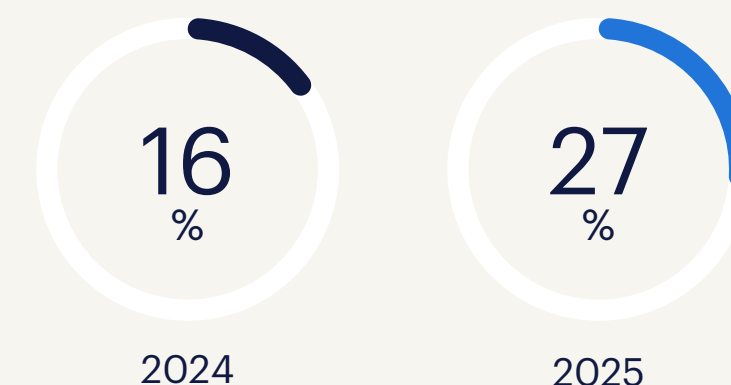
Najsilniej takie deklaracje pojawiają wśród badanych w rejonie Azji i Pacyfiku oraz w Ameryce Południowej (odpowiednio: 52% i 55%), a szczególnie w Indiach (70%) i Turcji (63%).

Na istotność tego obszaru mileniałsi (53%) i przedstawiciele pokolenia Z (52%) wskazują częściej niż respondenci z pokolenia X (45%) i baby boomersi (42%).

Najwięcej oczekiwań dotyczących wspólnoty wartości i poglądów notujemy wśród pracowników fizycznych (50%). Nieco słabsza jest wśród specjalistów (48%) oraz techników i pracowników administracyjnych (47%).

Warto podkreślić jednocześnie, że odsetek talentów, które czują, że wartości i cel ich pracodawców są zgodne z ich własnymi, wzrósł z 70% do 76%. Sugeruje to, że pracownicy albo przeszli do bardziej odpowiadających im organizacji, albo firmy nadążają za oczekiwaniami talentów w tej kwestii.

odeszłam/odszedłem z pracy, bo nie czułam/czułem się komfortowo dzieląc swoimi osobistymi poglądami i stanowiskami w miejscu zatrudnienia, obawiając oceniania lub dyskryminacji.



szerszy przekrój priorytetów.

Zarówno firmy, jak i talenty przyzwyczały się do funkcjonowania w świecie nieustającej adaptacji, dostosowując się do zmian gospodarczych, społecznych i technologicznych.

Poszukiwanie przez talenty miejsc pracy, które dostosowują się do ich potrzeb, a nie odwrotnie, wciąż jest silnym motywatorem.

Jednak te oczekiwania stają się bardziej wieloaspektowe, a tradycyjnie pożądane elementy oferty pracodawcy ustępują miejsca szerszemu przekrojowi priorytetów.

Work-life balance pozostaje kluczowy i dziś, obok stabilności zatrudnienia (83%), jest najwyżej notowanym czynnikiem, zarówno w odniesieniu do atrakcyjności obecnego, jak i potencjalnego (83%) miejsca pracy.

Po raz pierwszy w historii badania Workmonitor, oba czynniki wyprzedziły płacę (82%).

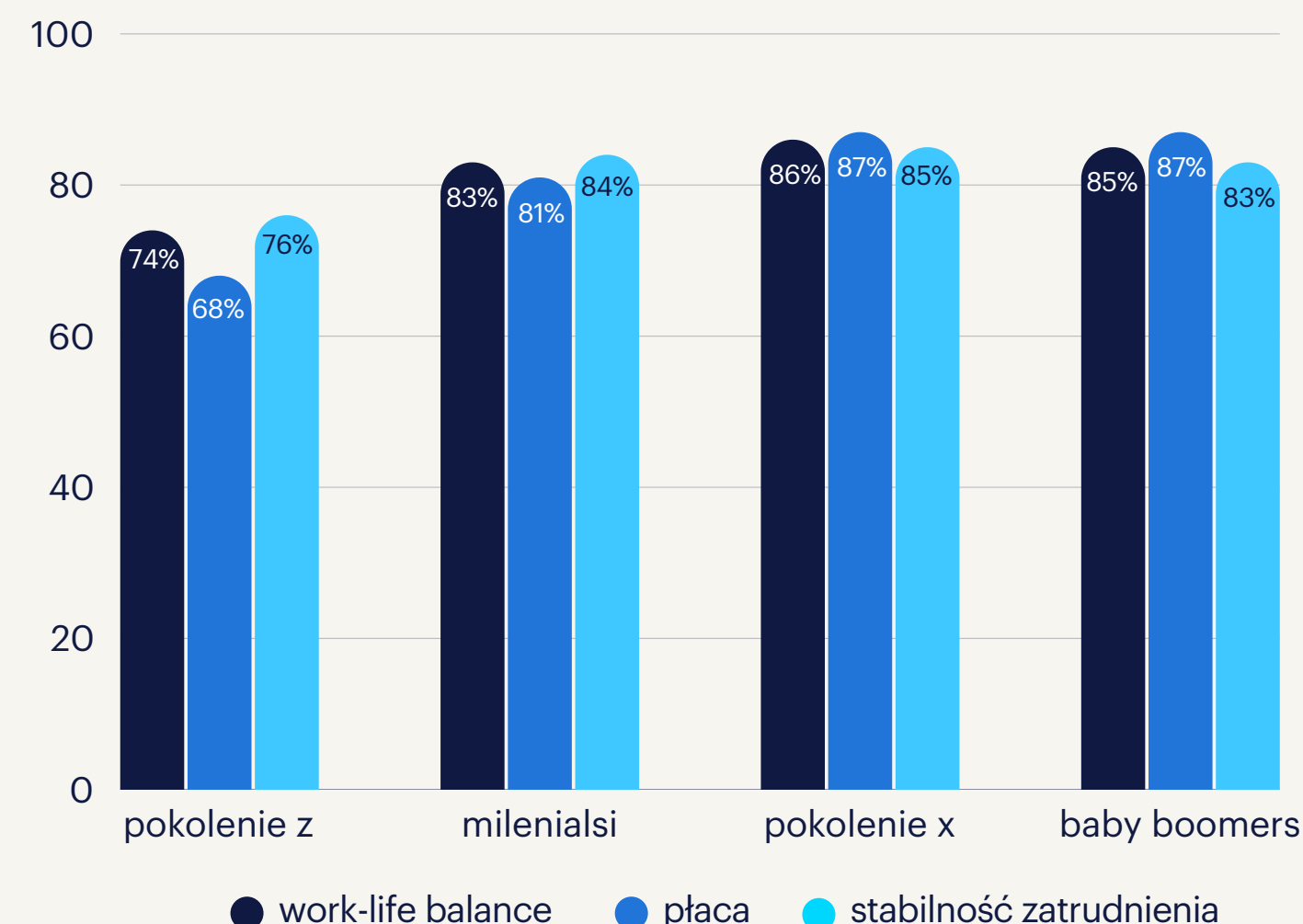
A różnice widać wyraźniej w niektórych grupach badanych. W pokoleniu Z work-life balance wskazuje 74% badanych, a płacę — 68%. W tej grupie wsparcie zdrowia psychicznego także notowane jest wyżej (70%).

Znaczenie zarówno równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, jak i wynagrodzenia wzrasta wraz z wiekiem. Pokolenie Baby Boomers wskazuje te czynniki najczęściej: 85% — work-life balance, 87% — płacę. Wynagrodzenie jest natomiast notowane wyżej niż równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w Ameryce Południowej.

Ponad 3/4 respondentów na świecie (79%) twierdzi, że w obecnej pracy ma odpowiedni work-life balance, co oznacza nieznaczny wzrost w porównaniu z rokiem ubiegłym (78%). Z kolei 68% twierdzi, że ich praca zapewnia wynagrodzenie, które pozwala im prowadzić dostatnie życie.

Inne wysoko oceniane priorytety to: urlopy (77%), ubezpieczenie zdrowotne (74%), elastyczność miejsca wykonywania pracy (70%), elastyczność godzin pracy (81%) oraz wpływ na kształt swojej roli zawodowej (69%).

jak ważne są poszczególne czynniki w twojej obecnej i potencjalnej pracy?



ze wzrostem potrzeby zaufania i autonomii zwiększa się oczekiwanie elastyczności w zatrudnieniu.

Elastyczność — kluczowy obszar zainteresowania zeszłorocznego raportu — dziś jest jedną z ważniejszych składowych nowego standardu miejsca pracy.

Chociaż pracownicy nadal wskazują elastyczne warunki pracy jako istotne, respondenci deklarują, że obecnie ich praca zapewnia im większą elastyczność zarówno pod względem miejscem wykonywania zadań — wzrost z 51% do 60% rdr — jak i czasu pracy (z 57% do 65%).

Podobnie jest z dopasowania intensywności pracy. Taką możliwość ma obecnie 64% badanych (przed rokiem: 54%).

Zmiana w wynikach badaniach może odzwierciedlać upowszechnienie się różnych form elastycznego podejścia do pracy, dzięki temu, że pracodawcy dają talentom więcej swobody w godzeniu aktywności zawodowej z ich życiem prywatnym.

Potwierdza to fakt, że menedżerowie postrzegani są jako ufający samodzielności pracowników (78%) oraz efektywności ich pracy w domu (72%). Trend ten jest najsilniej widoczny w Ameryce Północnej (odpowiednio 86% i 80%) oraz wśród baby boomersów (82%; 74%). Ten drugi rezultat może wynikać z większego doświadczenia zawodowego najstarszego pokolenia.

Zaufaniem szefów w kwestii samodzielności najczęściej czują się obdarzeni technicy i pracownicy administracyjni. Taki sam trend obserwujemy w przypadku osób zatrudnionych w sektorze finansowym (83%). Pracownicy sektora IT i telekomunikacji najczęściej deklarują, że ich szefowie ufają im w kwestii efektywności pracy z domu (80%).

czy zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami, gdy myślisz o swojej obecnej pracy?

79% moje miejsce zatrudnienia zapewnia mi odpowiednią równowagę między życiem zawodowym a prywatnym

65% moje miejsce zatrudnienia zapewnia mi elastyczność w kwestii czasu pracy — mogę decydować o tym, kiedy pracuję

60% moje miejsce zatrudnienia zapewnia mi elastyczność w kwestii miejsca wykonywania zadań — mogę decydować o tym, skąd pracuję

64% moje miejsce zatrudnienia zapewnia mi elastyczność w kwestii intensywności pracy — mogę decydować o tym, jak dużo pracuję

talenty nastawione na pracę hybrydową.

Różnica w oczekiwaniach pracowników dotyczących pracy zdalnej a podejściem pracodawców utrzymuje się.

Największa grupa pracowników preferuje pracę w miejscu zatrudnienia przez 3 dni w tygodniu (26%), a jednocześnie najwięcej pracodawców widziałoby pracowników w miejscu pracy przez wszystkie dni robocze (31%). Ten odsetek zmniejszył się nieznacznie w porównaniu z 2024 rokiem (35%).

Jednocześnie jednak nasze badanie wskazuje, że podejście pracodawców powinno zmierzać ku większemu zindywidualizowaniu podejścia.

Workmonitor 2025 pokazuje, że talenty tego właśnie oczekują: rośnie odsetek osób, które zabiegają u pracodawców o zmianę warunków zatrudnienia lub wyższe wynagrodzenie (z 38% do 45% w ciągu roku).

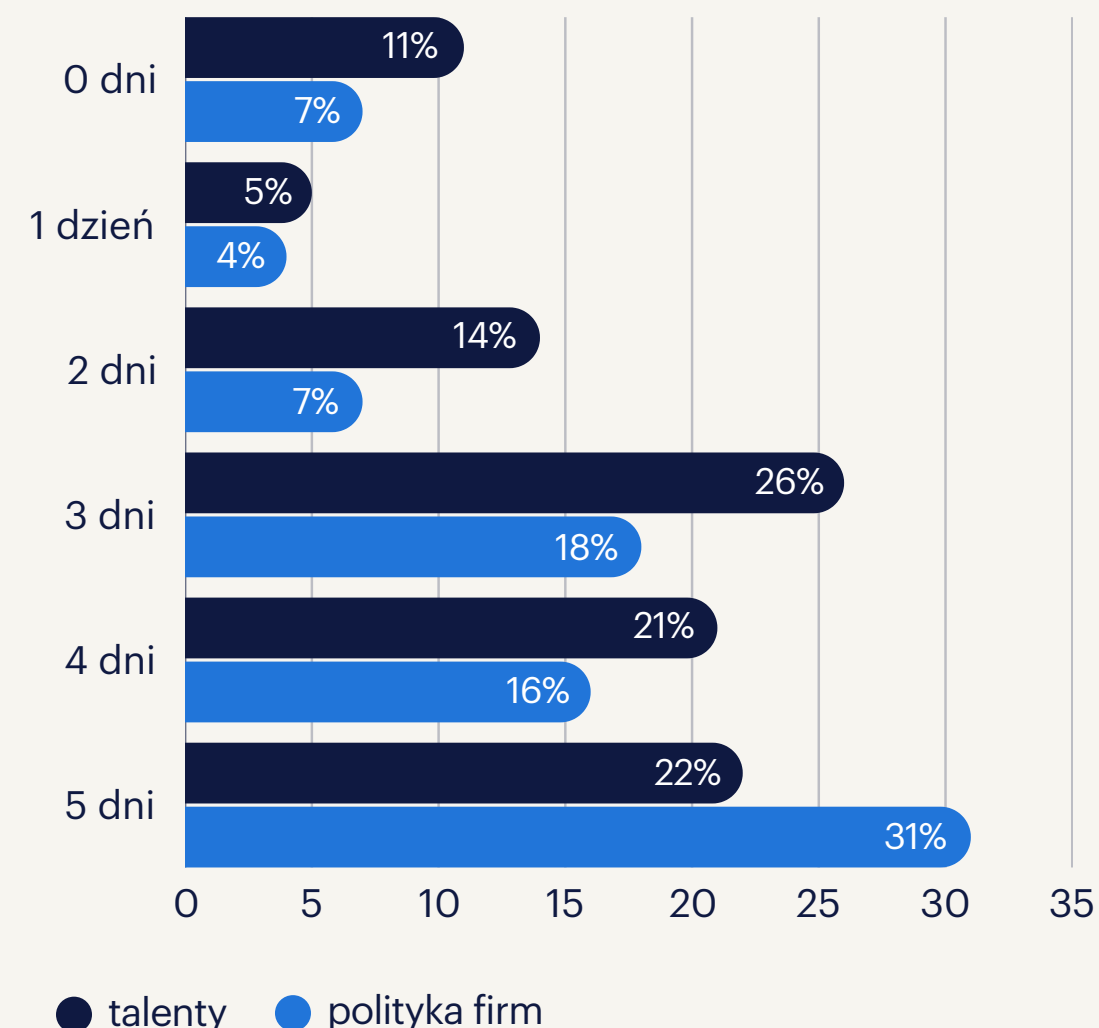
Pracodawcy bardziej otwarci na oczekiwania talentów mogą zyskać ich większe zaufanie, ponieważ 56% talentów twierdzi, że bardziej ufałoby pracodawcom, którzy oferują zindywidualizowane podejście, także w zakresie elastyczności pracy.

Połowa uczestników badania Workmonitor (50%) twierdzi, że zrezygnowałaby z pracy, gdyby ich pracodawca nie uwzględnił próśb o lepsze warunki zatrudnienia — to wzrost o 10 p.p. w porównaniu z zeszłorocznym raportem.

Milenialsi i pokolenie Z (po 56%) oraz pracownicy fizyczni (53%) są najbardziej stanowczy w kwestii rezygnacji z powodu warunków pracy, a wśród branż pierwsze miejsce zajmuje sektor usług IT i telekomunikacji (60%). Szczególnie podkreślają to także respondenci z Ameryki Północnej (56%) oraz Indii (66%).

Odsetek osób, które faktycznie odeszły z pracy z tego powodu z pracy, również wzrósł w ciągu ostatniego roku — z 25% do 31%.

preferowana liczba dni pracy w miejscu zatrudnienia wg talentów a polityka firm.



perspektywa pracodawców: więcej działań na rzecz wyrównywania szans i możliwości.

W raporcie Workmonitor wyraźnie widać, że talenty oczekują zindywidualizowanej oferty pracodawcy, także w zakresie rozwoju kariery.

Talenty oczekują, aby ich pracodawcy zapewniali wyrównane szanse rozwoju, a 52% respondentów ufa, że organizacje, w których pracują, będą w stanie to zapewnić. Ale czy tak jest?

Dane z raportu Talent Trends wskazują, że choć pracodawcy mają takie intencje, wciąż jest sporo do zrobienia, aby spełnić oczekiwania talentów.

Blisko 4 na 5 pracodawców uznaje osobiste motywacje talentów za ważne przy rekrutacji, a 32% priorytetowo traktuje spersonalizowany rozwój umiejętności i mobilność zawodową pracowników. Jednak tylko 1 na 10 programów coachingowych dostępny jest dla wszystkich pracowników.

Opracowanie programów oferujących szerszy wachlarz możliwości może być kluczowe dla poprawy retencji i przyciągania nowych talentów.

9%
programów
coachingowych jest
dostępnych dla wszystkich
pracowników

motywacja dzięki indywidualnemu podejściu

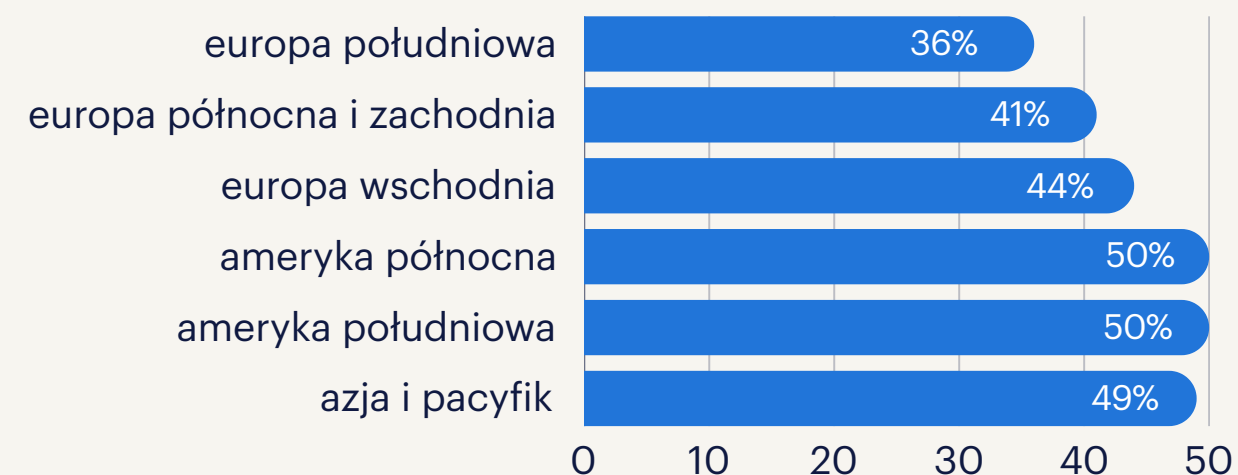
w liczbach.

różnice w ujęciu geograficznym

Nie w każdym regionie świata talenty w podobny sposób komunikują swoje oczekiwania wobec pracodawców. O ile pracownicy z Ameryki Północnej czy Południowej oraz regionu Azji

i Pacyfiku są do tego bardziej skłonni, o tyle w Europie, szczególnie w południowej części kontynentu, gotowość do rozmowy na ten temat jest wyraźnie mniejsza.

dałam/dałam do zrozumienia
pracodawcy jakich benefitów oczekuję



młodsze talenty: indywidualizacja

Silne różnice pokoleniowe pojawiają się, gdy analizujemy znaczenie życia osobistego.

odeszłam/odszedłem z pracy,
bo nie pasowała do mojego
życia prywatnego



zaufanie wg sektorów

Choć większość talentów docenia zaufanie ze strony swoich menadżerów, istnieją pewne różnice między sektorami

mój menadżer ufa, że umiem
pracować samodzielnie



kluczowe wnioski.

1.

szerszy zakres oczekiwań

Talenty częściej poszukują pracy, która będzie zgodna z ich indywidualnymi wartościami i okolicznościami życiowymi. Tradycyjnie wysoko oceniane czynniki, takie jak wynagrodzenie, ustąpiły miejsca szerszemu zakresowi priorytetów.

Zdolność i gotowość pracodawców do spełnienia oczekiwań talentów wpływają na decyzje talentów o pozostaniu w obecnej roli lub przyjęciu nowej pracy.

2.

pracodawcy zmieniają się, ale za mało

Zadowolenie respondentów z elastyczności, równowagi między pracą a życiem prywatnym, poczucia zaufania i zgodności wyznawanych wartości wzrosło. Jednak wciąż pozostaje wiele do zrobienia.

Coraz bardziej odczuwalny niedobór talentów i kompetencji wymuszać będzie konieczność jeszcze bardziej precyzyjnego zestawienia potrzeb biznesu z oczekiwaniami pracowników.

3.

talenty są wciąż gotowe do kolejnych kroków.

Pracownicy czują się pewniej w swoim miejscu pracy, co wynika z tego, że pracodawcy dostosowują się do ich oczekiwań na rynku niedoboru kompetencji. W tej sytuacji talenty wykazują gotowość do rezygnacji z pracy, która nie jest zgodna z ich priorytetami — czy to w kwestii wartości pracodawców, czy warunków pracy.

Ponieważ talenty są bardziej skłonne do rotacji, jeśli ich oczekiwania nie są konsekwentnie realizowane, pracodawcy powinni na bieżąco je obserwować i szukać sposobów dostosowania się do ewoluujących potrzeb talentów.



z kim pracujemy:
budowanie
poczucia wspólnoty.

z kim pracujemy.

Pracownicy poszukują nie tylko miejsca zatrudnienia, ale także przestrzeni dla tworzenia relacji. Poczucie przynależności staje się dziś ważniejsze niż kiedykolwiek.

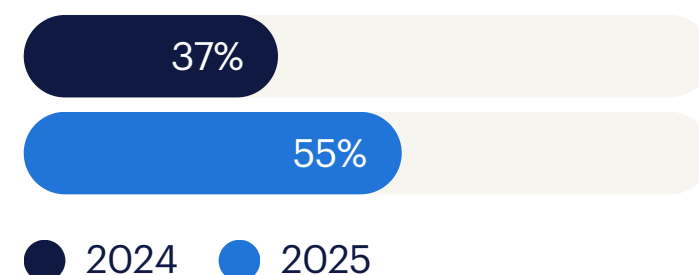
Ponad połowa uczestników badania Workmonitor, czyli znacznie więcej niż przed rokiem, wskazuje, że brak poczucia przynależności może być powodem odejścia z pracy. Dla wielu osób takie poczucie ma kluczowe znaczenie dla ich efektywności, ale też odczuwania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Część talentów może postrzegać dobre relacje w miejscu pracy jako ważniejsze niż płaca, a w rezultacie rezygnować z miejsc pracy postrzeganych jako toksyczne.

W ciągu ostatniego roku więcej osób podejmowało decyzje o zmianie zatrudnienia pod wpływem tych czynników. Sugeruje to, że talenty odczuwają mniej niepewności na rynku pracy niż w poprzednich latach. Zazwyczaj, gdy talenty mierzą się z niepewnością, dane z badania Workmonitor wskazują na ich większą ostrożność w decyzjach o zmianie pracy.

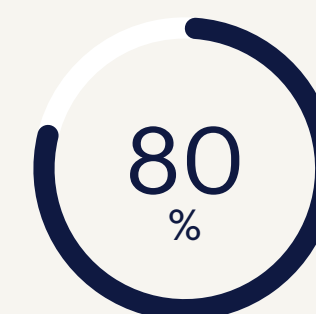
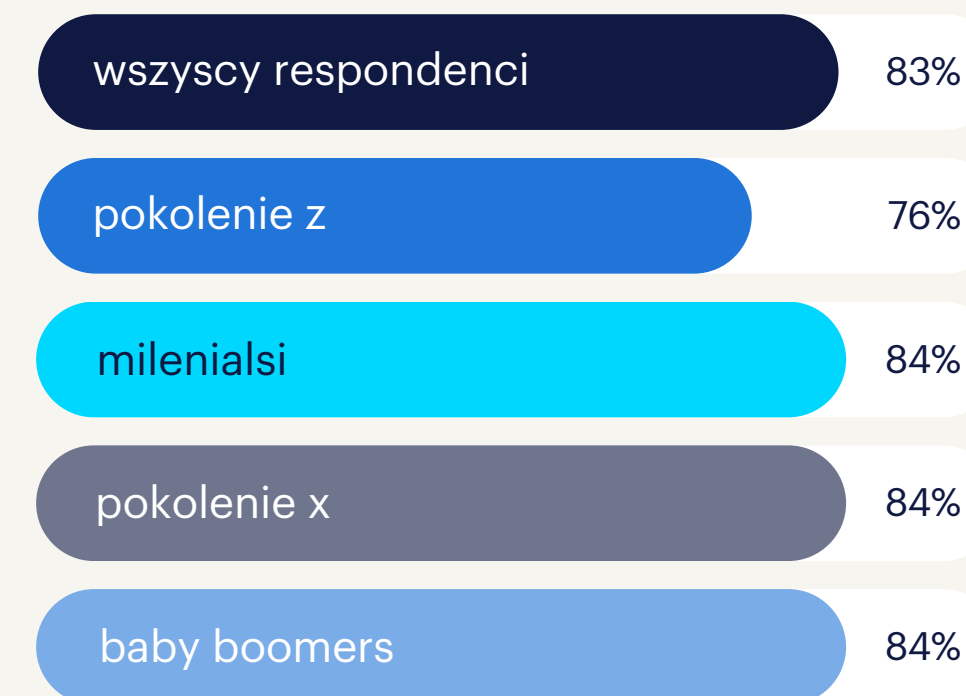
Jednocześnie wraz z większym poczuciem stabilności, pracownicy częściej rozglądają się za innymi możliwościami zawodowymi.

W obliczu narastających wyzwań związanych z niedoborem talentów, pracodawcy powinni już teraz podjąć kroki, które pozwolą tworzyć przyjazne środowisko pracy, przyciągać i zatrzymywać potrzebne kadry.

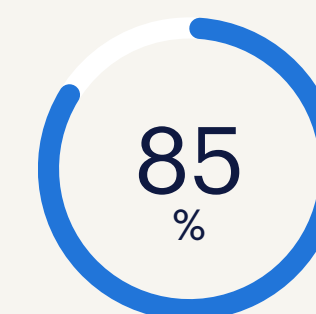
zrezygnowała/zrezygnowałbym z pracy, gdyby brakowało mi w niej poczucia przynależności



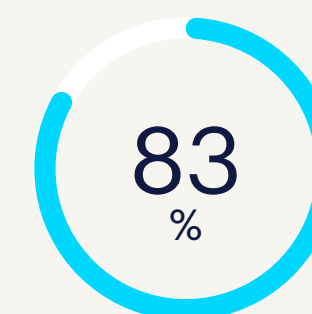
w swoim miejscu pracy chcę czuć się częścią wspólnoty



pracownicy fizyczni



technicy i pracownicy administracyjni



specjaliści



więcej niż tylko miejsce pracy.

Ponieważ w pracy spędzamy większą część swojego życia, nie powinno nas dziwić, że pracownicy chcą czuć się tam swobodnie, zawierać przyjaźnie i integrować się.

83% respondentów deklaruje, że chcą, aby ich miejsce pracy zapewniało im poczucie wspólnoty.

Technicy i pracownicy administracyjni wykazują większe zainteresowanie tym aspektem (85%) niż ich koledzy z grup specjalistów (83%) i pracowników fizycznych (80%).

Pokolenie Z znacznie mniej przejmuje się wspólnotowym aspektem pracy (76%) w porównaniu do milenialsów, pokolenia X i boomersów (po 84%).

Najczęściej o poczuciu wspólnoty mówią pracownicy z sektora IT i telekomunikacji (87%).

Talenty manifestują tę potrzebę w różny sposób — z koleżankami i kolegami z pracy integrują się zarówno w miejscu zatrudnienia (83%), jak i po godzinach (69%). Deklarują też, że łatwo nawiązują relacje z osobami z różnych środowisk (85%).

83%

integruję się z koleżankami i kolegami w pracy

76%

część koleżanek i kolegów z pracy uważam za przyjaciół

69%

integruję się z koleżankami i kolegami z pracy także po godzinach

talenty skłonne do poświęceń dla poczucia wspólnoty w miejscu pracy.

Potrzeba wspólnotowości to więcej niż dogadywanie się i integrowanie z innymi pracownikami.

Spośród wszystkich badanych ponad 1/3 (36%) byłaby skłonna zarabiać mniej, gdyby miała oddanych przyjaciół w pracy. Odmiennego zdania jest tyle samo respondentów. Mężczyźni częściej (37%) niż kobiety (34%) podzielają tę perspektywę, a przedstawiciele pokolenia Z i milenialsów byli bardziej skłonni do rezygnacji z wyższej płacy (odpowiednio 42% i 40%) niż starsze generacje. Na rzecz dobrych relacji z wyższych zarobków częściej mogliby zrezygnować pracownicy z regionu Azji i Pacyfiku (43%) oraz Ameryki Północnej (42%), najrzadziej natomiast mieszkańcy południowej Europy (28%).

Jednocześnie ponad 1/3 badanych twierdzi, że mogłaby zarabiać mniej, jeśli ich praca sprzyjałaby ich życiu towarzyskiemu (37%, 35% jest odmiennego zdania) lub jeśli ich rola wnosłaby coś wartościowego dla społeczeństwa (39% vs. 30%).

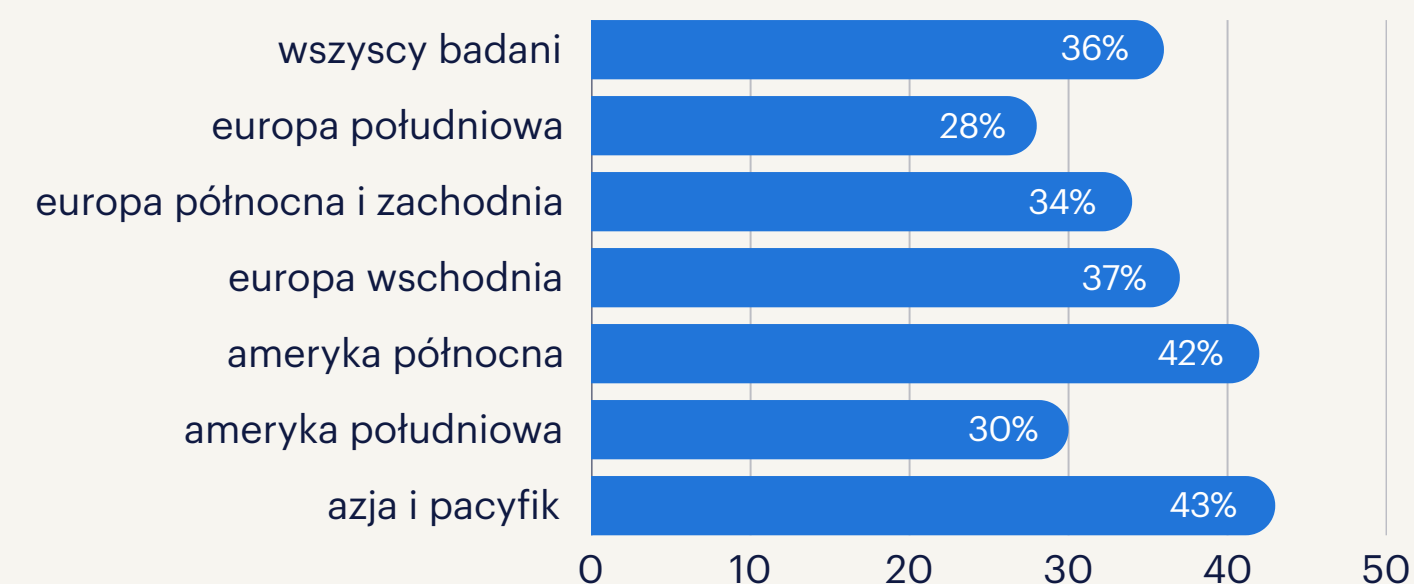
Najwyższy odsetek osób skłonnych do rezygnacji z wyższego wynagrodzenia na rzecz zadań wartościowych na rzecz społeczności zanotowano w Ameryce Północnej (46%) oraz krajach Azji i Pacyfiku (45%). Taką postawę przedstawiciele pokolenia Z i milenialsów (po 43%) wykazywali częściej niż starsi respondenci.

Te wyniki mogą wskazywać na istotną zmianę w roli pracy w naszym życiu. W miarę jak w społeczeństwach coraz częściej przeważa indywidualizm, a wiele organizacji społecznych odnotowuje spadek liczby członków, ludzie w miejscu pracy mogą szukać realizacji potrzeb wspólnotowych.

Jednak wspólnota to nie tylko relacje: 85% badanych twierdzi, że osiąga lepsze wyniki, gdy odczuwa w pracy istnienie wspólnoty, a 83% twierdzi, że lepiej radzi sobie w pracy, gdy dobrze zna swoich kolegów.

85% badanych twierdzi, że pracuje im się lepiej, gdy mają poczucie wspólnoty w miejscu pracy

mogłabym/mógłbym nawet zarabiać mniej, gdybym miał w pracy oddanych przyjaciół



wyrównywanie szans kluczowe dla talentów.

To pracodawcom talenty przypisują głównie odpowiedzialność za pozytywną kulturę organizacyjną, poczucie przynależności i wyrównywania szans. Dostrzegają jednak także swoją rolę.

Wydaje się, że większość pracodawców odpowiada na oczekiwania. 59% badanych uważa, że ich organizacja pod względem wyrównywania szans jest bardziej postępową niż kraj, w którym pracują.

Choć 62% pracowników twierdzi, że inicjatywy na rzecz wyrównywania szans mogą na prawdę sprzyjać istotnym zmianom, 59% uważa, że ich organizacja nie robi wystarczająco dużo w tej dziedzinie, a istniejące polityki mają jedynie wymiar symboliczny.

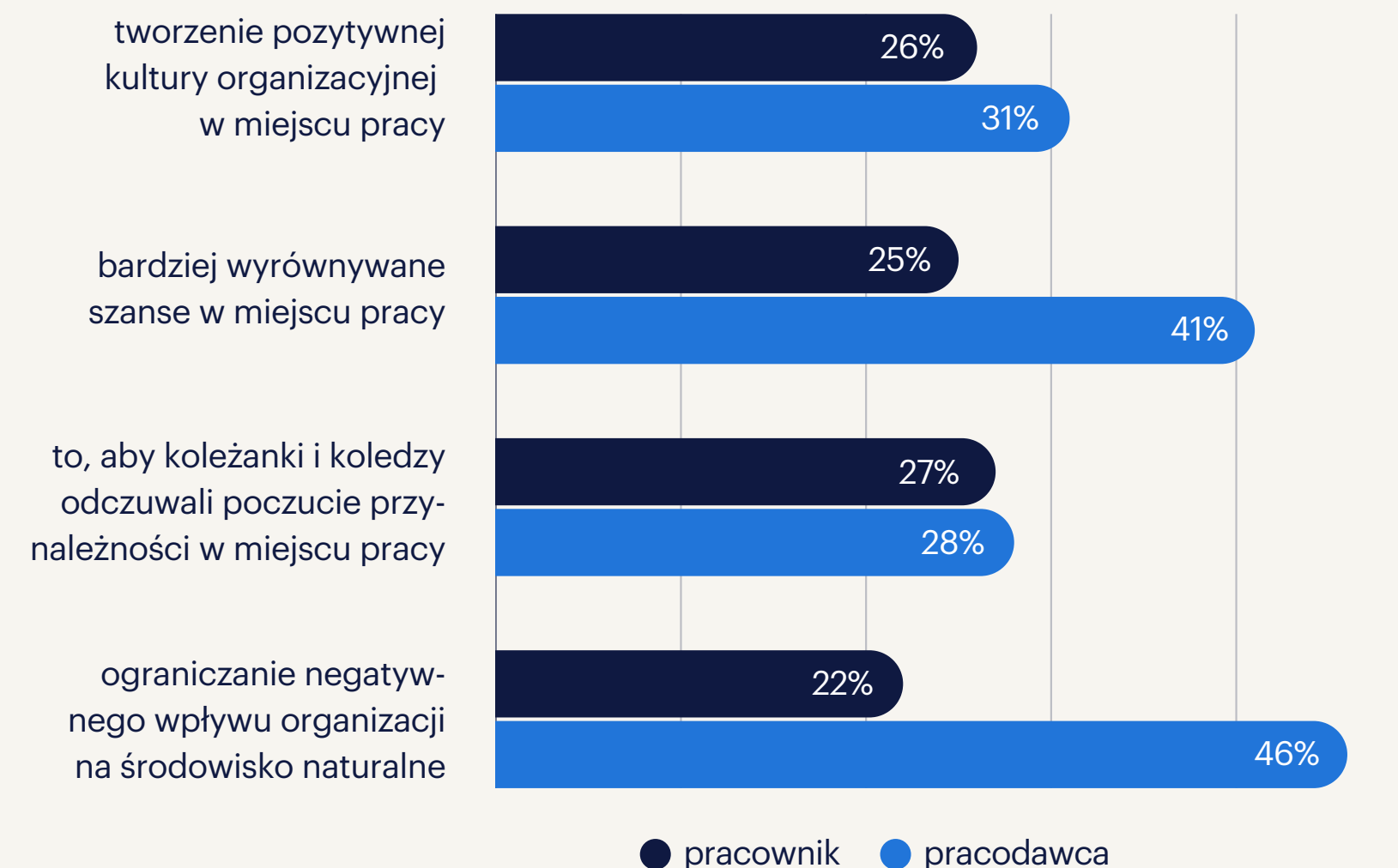
Brak przestrzeni do budowania poczucia wspólnoty w miejscu pracy może wiązać się z poważnym ryzykiem i kosztami dla pracodawców, ponieważ pracownicy coraz częściej są gotowi działać, gdy odczuwają niezadowolone w tym obszarze. Ponad 40% badanych rozważało odejście z firmy z powodu jej postaw politycznych — odsetek ten wzrasta w pokoleniu Z (57%) i wśród milenialsów (50%).

Co istotne, 55% badanych byłoby gotowych zrezygnować z pracy, jeśli nie czułoby się w niej częścią wspólnoty (przed rokiem: 37%).

Odsetek ten jest najwyższy w Ameryce Północnej (63%), w sektorze IT i telekomunikacji (63%) oraz w pokoleniu Z i wśród milenialsów (po 58%).

Pracodawcy powinni również wdrażać działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. 42% respondentów deklaruje, że nie przyjęłoby oferty pracy od firmy, która nie podejmuje aktywności w tym obszarze (przed rokiem: 35%).

kto powinien być odpowiedzialny za...



talenty a wyzwania w miejscu pracy.

Nie powinno dziwić, że talenty, podkreślając znaczenie kultury organizacyjnej opartej na wspólnocie i wyrównywaniu szans, w decyzjach zawodowych kierują się swoimi wartościami.

W ciągu ostatniego roku 44% badanych zrezygnowało z pracy ze względu na toksyczną atmosferę (wzrost z 33% przed rokiem). Takie decyzje podejmują częściej kobiety niż mężczyźni (46% vs. 42%), a młodszy pokolenie Z (49%) częściej niż pokolenie X (42%) i boomersi (36%).

Ze względu na toksyczne środowisko pracy częściej z zatrudnienia są skłonni zrezygnować mieszkańcy krajów Ameryki Południowej (54%).

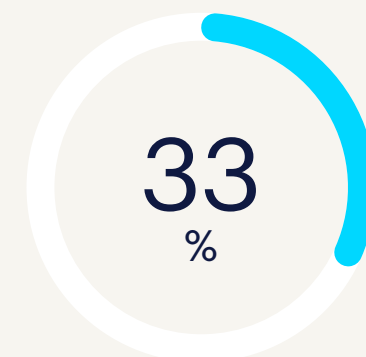
Wzrósł też odsetek respondentów, którzy woleliby pozostawać bez zatrudnienia niż mieć pracę, z której nie są zadowoleni (ze stabilnego poziomu 33% w latach 2022-2024 do 37% obecnie). Pracownicy fizyczni (40%) wyróżniają się tu na tle innych grup — specjalistów (35%) oraz techników i pracowników administracyjnych (36%).

Ponad połowa respondentów (52%) zrezygnowałaby z pracy, gdyby nie dogadywała się ze swoim przełożonym, a niemal 1/3 (31%) przyznała, że już to zrobiła w ostatnim roku, ponieważ nie ufała kierownictwu firmy. Podkreśla to, jak dużą wagę talenty przywiązują do budowania relacji opartych na zaufaniu — nie tylko z kolegami, ale również z liderami organizacji.

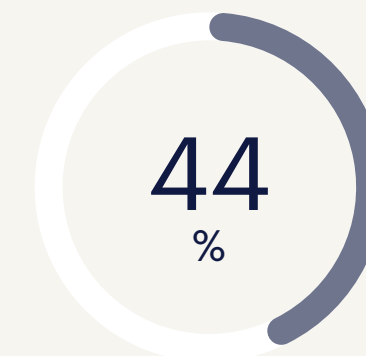
Budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej w miejscu pracy i ducha wspólnoty wymaga wysokiego poziomu zaufania oraz silnego przywództwa. Pracodawcy już teraz podejmują wiele działań w tym obszarze: 80% badanych talentów czuje się w pracy docenianymi, 83% — obdarzanymi zaufaniem, 77% — ufa swoim przełożonym, a 80% — swoim współpracownikom.

Odsetek osób, które deklarują, że czują się komfortowo, wyrażając swoje poglądy i stanowiska w miejscu pracy bez obaw o ocenę lub dyskryminację, wzrósł z 74% w 2024 roku do 76% w tym roku.

zrezygnowałam
/zrezygnowałem
z pracy ze względu na
toksyczną atmosferę



2024



2025





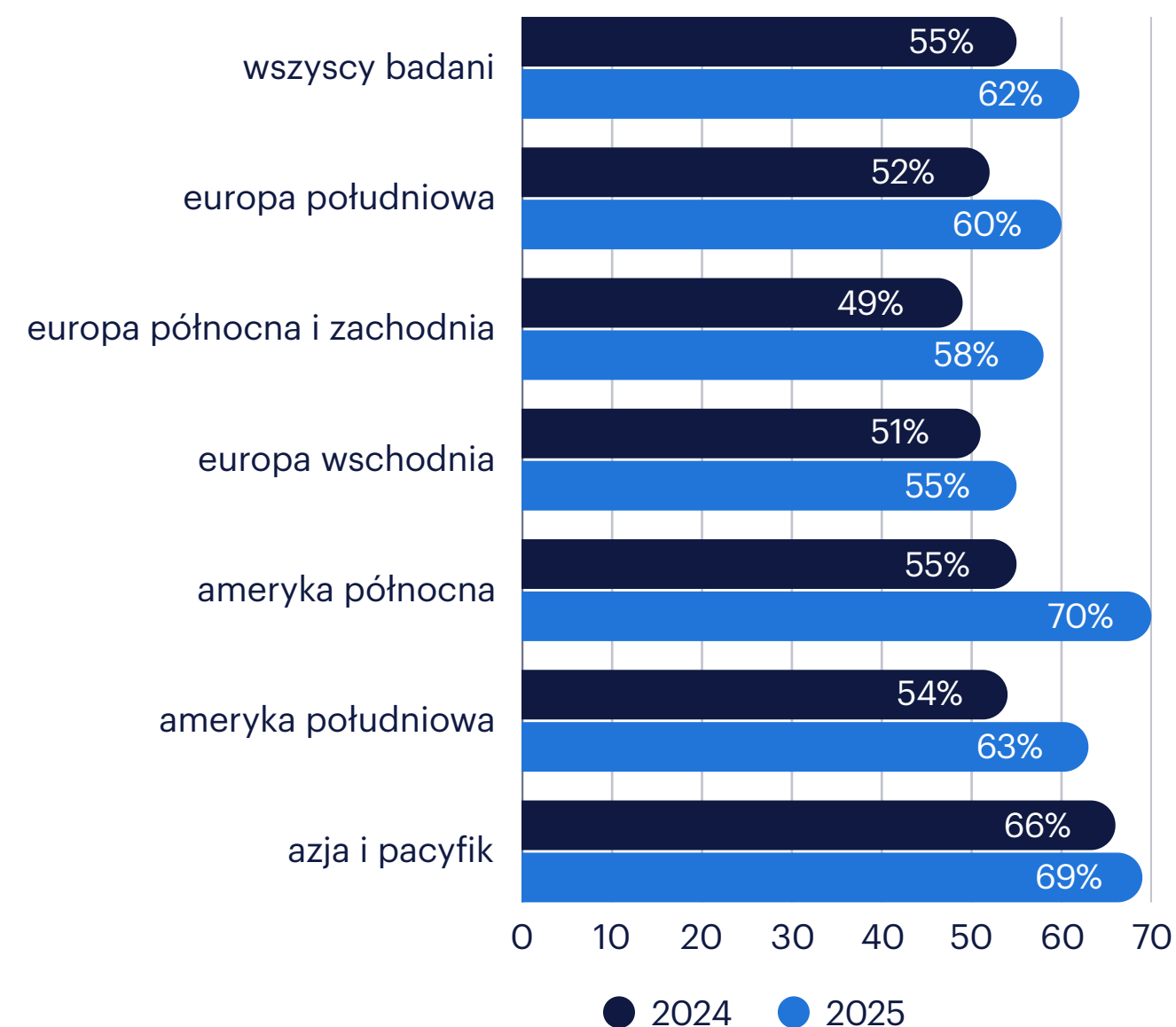
czy talenty mogą wyrażać siebie w miejscu pracy?

Liczba badanych, którzy w pracy ukrywają pewne aspekty swojej osobowości wzrosła w ciągu roku z 55% do 62%, szczególnie w Ameryce Północnej (z 55% do 70%) i Południowej (z 54% do 63%). Swoje prawdziwe „ja” w pracy skrywają najczęściej przedstawiciele pokolenia Z (68%), podczas gdy starsze generacje robią to rzadziej, a boomersi najrzadziej (52%). Mniej niż połowa badanych (49%) ufa swoim pracodawcom w kwestii tworzenia kultury pracy, w której każdy może się rozwijać.

Jak wynika z badania, postawa pracodawców w kwestii istotnych dla pracowników wartości jest kluczowa dla postrzegania miejsc zatrudnienia przez talenty. Choć widoczne są postępy w budowaniu zaufania i wsparciu dla pracowników, obserwujemy też pogłębianie się niektórych wyzwań — dotyczy to szczególnie poczucia pracowników, że mogą być w pracy sobą i funkcjonować w akceptującym środowisku.

Ponieważ z powodu wyzwań związanych z kulturą organizacyjną talenty są gotowe rezygnować z zatrudnienia, firmy powinny angażować się w pielęgnowanie różnorodności i poczucia wspólnoty.

muszę skrywać aspekty mojej osobowości w pracy



perspektywa pracodawców: okazja, by promować wyrów- nywanie szans.

Talenty wyraźnie dążą do budowania poczucia wspólnoty w miejscu pracy, co ma wpływ na decyzje zawodowe pracowników.

Wyrównywanie szans odgrywa dużą rolę w kształtowaniu poczucia wspólnoty pracowników – ponad połowa uczestników badania Workmonitor podkreśla korzyści wynikające z inicjatyw na rzecz wyrównywania szans w miejscu pracy i apeluje do firm o ich szersze wdrażanie.

Ich punkt widzenia znajduje odzwierciedlenie w danych z raportu Talent Trends 2025.

Dziś jedynie 28% firm oferuje programy szkoleniowe z obszaru wyrównywania szans.

Organizacje, które zapewnią pracownikom możliwość rozwijania większego wsparcia dla swoich kolegów oraz stworzą wyrównane warunki pracy, będą w korzystnej pozycji w rzeczywistości gospodarczej, w której brakuje talentów.

28%

firm oferuje programy
szkoleniowe z obszaru
wyrównywania szans

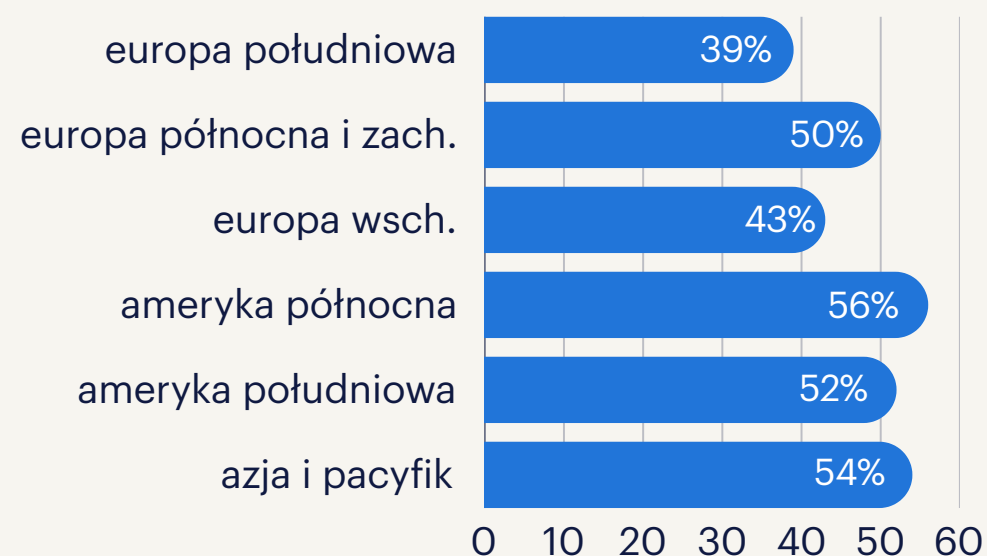
budowanie poczucia wspólnoty

w liczbach.

budowanie zaufania

Dane pokazują, że pracodawcy we wszystkich regionach świata mają wciąż przestrzeń do rozwoju, jeśli chcą zbudować zaufanie wśród talentów i pokazać, że tworzą kulturę, która każdemu tworzy szanse na zawodowy progres.

ufam swojemu pracodawcy, że tworzy kulturę pracy, w której wszyscy mogą się rozwijać.



poczucie wspólnoty wg sektorów

Choć większość talentów na całym świecie uważa, że ich miejsce pracy daje im poczucie wspólnoty, niektóre sektory budują je skuteczniej niż inne.

moje miejsce pracy daje mi poczucie wspólnoty



decyzje różnych pokoleń

Talenty w młodszych pokoleniach są bardziej skłonne, by rezygnować z oczekiwań płacowych, jeśli ich praca działa na rzecz dobra całego społeczeństwa.

mogłabym/mógłbym zarabiać mniej, jeśli moja praca byłaby ważna dla społeczności



84%

badanych uważa, że poczucie wspólnoty w miejscu pracy jest ważne dla ich dobrostanu psychicznego

kluczowe wnioski.

1.

talenty w pracy szukają poczucia wspólnoty

W miarę jak przez ostatnie lata bardziej stawialiśmy na indywidualizm, dziś jako pracownicy szukamy w miejscu pracy sposobu na zaspokojenie potrzeb przynależności i poczucia wspólnoty. Pomimo tego, że coraz częściej pracujemy zdalnie, cenimy też możliwość bezpośredniego poznawania swoich współpracowników. Takie podejście pozytywnie wpływa na odczuwanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowie psychiczne oraz efektywność.

Pracodawcy powinni zatem zbadać o tworzenie talentom możliwości budowania poczucia wspólnoty w miejscu pracy.

2.

pracodawcy powinni tworzyć odpowiednie ramy

Choć talenty mają wpływ na tworzenie poczucia wspólnoty w miejscu pracy, to na pracodawcach spoczywa odpowiedzialność za wdrożenie odpowiednich polityk, które je wspierają. Tworząc kulturę wspólnoty i zaufania, pracodawcy mogą spodziewać się, że talenty będą osiągać lepsze wyniki i pracować efektywniej.

W świetle danych organizacje powinny rozważyć, w jaki sposób mogą łączyć potrzeby biznesowe z oczekiwaniami talentów w obszarze budowania relacji w miejscu pracy.

3.

wyrównywanie szans i zrównoważony rozwój

Inicjatywy w zakresie wyrównywania szans oraz zaangażowanie w zrównoważony rozwój pozostają ważnym czynnikiem wyboru miejsca pracy. Pracodawcy działają już w pewnym zakresie na rzecz tych obszarów. Niemniej jednak nadal jest jeszcze przestrzeń do rozwoju, a firmy powinny starać się zyskać zaufanie talentów co do swojego zaangażowania w wyrównywanie szans i zrównoważony rozwój.

W obliczu rosnącego niedoboru talentów, tworzenie takiej kultury organizacyjnej przez pracodawców staje się strategiczną koniecznością biznesową.



jak pracujemy:
zyskiwanie nowych
możliwości dzięki
podnoszeniu
kwalifikacji.



jak pracujemy.

Pracodawcy i talenty stają przed ogromnymi wyzwaniami ekonomicznymi i technologicznymi.

W tym szybkim tempie zmian naszej rzeczywistości, szkolenia i podnoszenie umiejętności kluczowych na przyszłym rynku pracy stają się szczególnie istotne dla rozwoju kariery. Wśród tych kompetencji najbardziej pożądane są te związane ze sztuczną inteligencją.

Talenty nadal stawiają na rozwój umiejętności, a pracodawcy generalnie nie wspierają ich potrzeby, jednak pojawiają się oznaki braku zaufania w kwestii zaangażowania firm w zapewnianie wartościowych możliwości szkoleń.

72%

badanych twierdzi, że szkolenia i inne możliwości rozwoju są ważne dla ich aktualnej lub przyszłej sytuacji zawodowej

talenty i pracodawcy skupiają się na umiejętnościach i rozwoju kariery.

W obliczu dynamicznych zmian zestawy kompetencji mogą szybko tracić na aktualności, gdy tradycyjne role zawodowe ewoluują i pojawiają się zupełnie nowe.

Nasz raport pokazuje, że zdobywanie kompetencji przyszłości stało się ważniejsze niż kiedykolwiek zarówno dla pracodawców, jak i talentów. Wynika to nie tylko z powodowanej rozwojem technologicznym, w tym AI, transformacji gospodarki, ale także z prawdopodobieństwa, że kolejna przełomowa technologia już jest gotowa, by jeszcze bardziej przekształcić rzeczywistość zawodową.

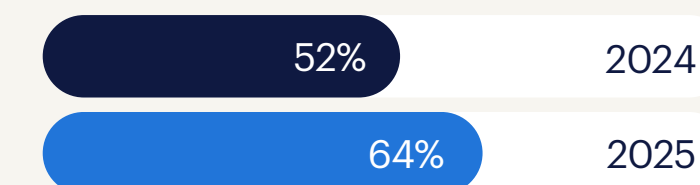
Nie jest zaskoczeniem, że w tej edycji badania szkolenia i rozwój są uważane za równie ważne, co przed rokiem (72%) i jedynie nieco mniej istotne niż w latach 2022-2023 (76%).

Ten niewielki spadek nie oznacza mniejszego nacisku na rozwój umiejętności — wręcz przeciwnie. 41% respondentów twierdzi, że zrezygnowałoby z pracy, gdyby nie mieli możliwości rozwoju kompetencji przyszłości.

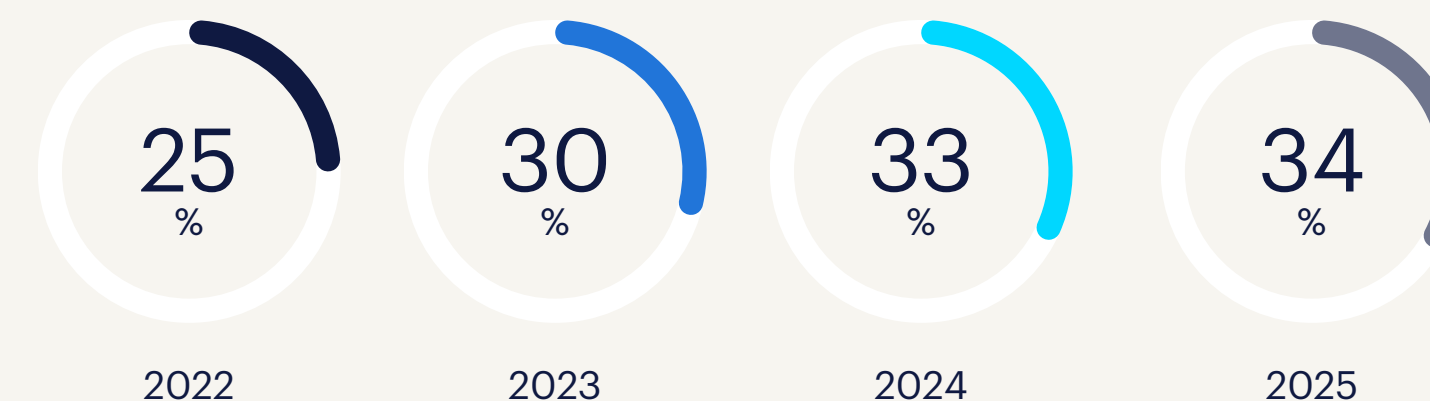
Prawie jedna czwarta badanych (23%) zdecydowała się zrezygnować z pracy, ponieważ pracodawcy nie zaoferowali im szkoleń (przed rokiem: 16%).

Jednak 64% respondentów przyznaje, że pracodawcy pomagali im w zdobywaniu kompetencji przyszłości w ciągu ostatniego roku. To znaczny wzrost w porównaniu z 52% w 2024 roku. Zdaniem badanych, możliwości korzystania ze szkoleń i innych inicjatyw z zakresu rozwoju zawodowego również wzrosły w ciągu ostatnich sześciu miesięcy (34%) i to stały trend, który utrzymuje się od 2022 roku.

mój pracodawca pomaga mi w rozwoju kompetencji przyszłości (np. z zakresu AI)



możliwości szkoleń i rozwoju u mojego pracodawcy zwiększyły się w ciągu ostatnich 6 miesięcy



nie zawsze równy dostęp do szkoleń.

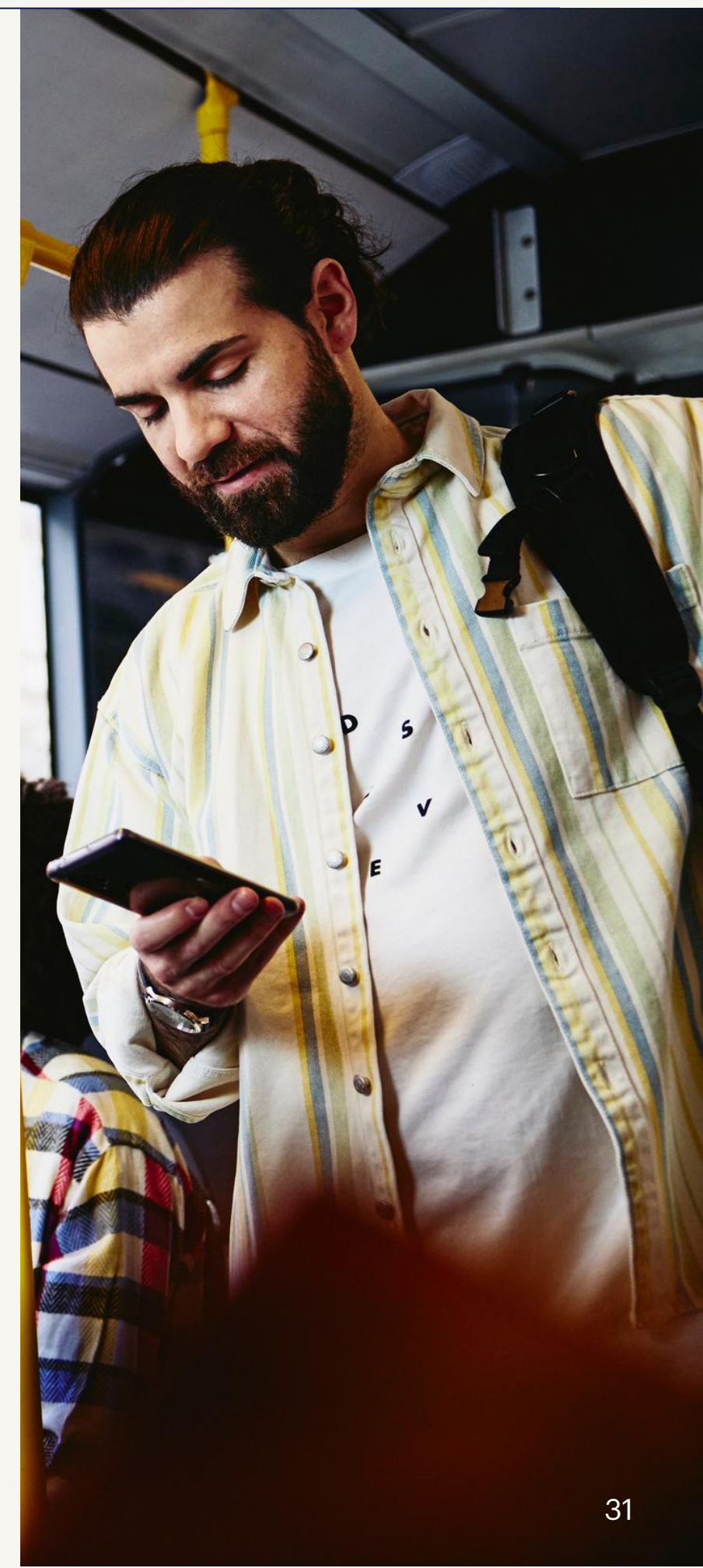
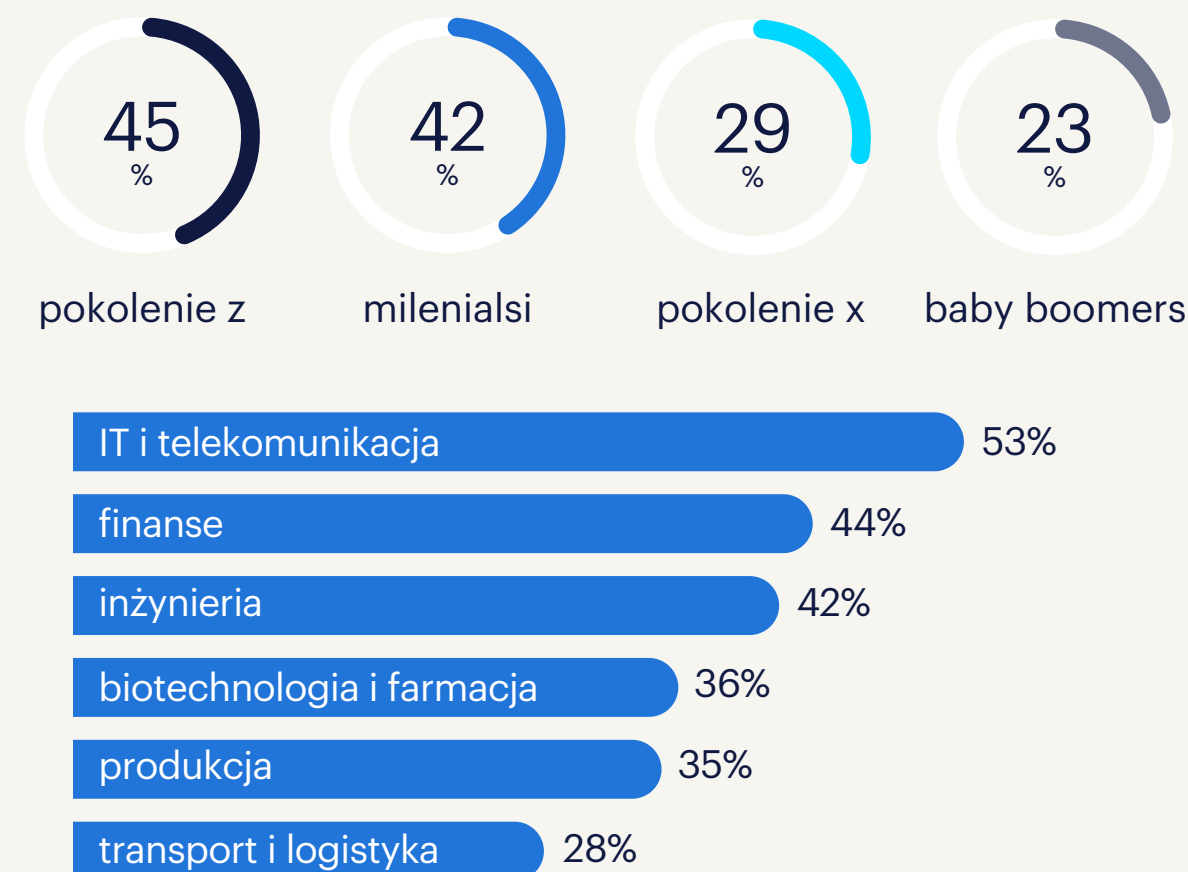
Większy dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju jest zapewne efektem zasadniczych zmian zachodzących w organizacjach i niedoboru talentów, który uniemożliwia obsadzanie kluczowych ról w firmach i stawia podnoszenie kwalifikacji w centrum uwagi pracodawców.

Szanse w dostępie do nauki i rozwoju nie zawsze są jednak wyrównane. W ostatnim czasie wydaje się, że to przedstawiciele pokolenia Z (45%) i mileniałsi (42%) mają znacznie więcej możliwości szkoleniowych. Podobnie jest w przypadku specjalistów. Wśród nich 36% ma dostęp do możliwości rozwoju, wśród pracowników fizycznych — 34%, a wśród techników i pracowników administracyjnych — 31%.

Podobna rozbieżność występuje w poszczególnych sektorach. Pracownicy firm z branży IT i telekomunikacji (53%), finansów (44%), inżynierii (42%) oraz biotechnologii i farmacji (36%) deklarują dostęp do szkoleń i rozwoju powyżej średniej dla badania.

Pomimo szerokiego wpływu technologii i sztucznej inteligencji na różne sektory, talenty w branżach takich jak produkcja (35%) oraz transport i logistyka (28%) rzadziej odnotowywały wzrost możliwości szkoleniowych w ciągu ostatnich sześciu miesięcy. Może to wynikać z dominujących ról operacyjnych w tych sektorach. Warto jednak pamiętać, że przemiany technologiczne wpływają także na te role, a to właśnie te grupy pracowników mogą mieć też mniej możliwości aktualizowania swoich kompetencji we własnym zakresie.

możliwości szkoleń i rozwoju u mojego pracodawcy zwiększyły się w ciągu ostatnich 6 miesięcy





talenty chcą rozwijać kompetencje przyszłości.

Wyniki raportu Workmonitor 2025 wskazują, że talenty doskonale zdają sobie sprawę z zachodzących zmian w gospodarce i chcą trzymać rękę na pulsie.

Potwierdzeniem tego są deklaracje badanych respondentów. 44% z nich nie przyjąłoby pracy, która nie oferuje możliwości rozwijania kompetencji przyszłości związanych z technologiami i AI (36% w 2024 roku).

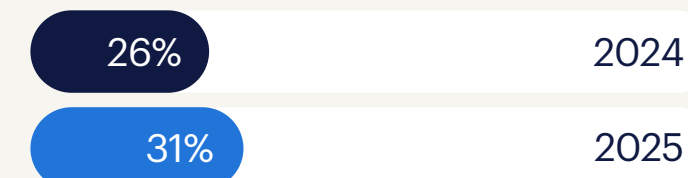
To podejście najsilniej wyrażają talenty z Ameryki Południowej (49%), Ameryki Północnej (46%) oraz krajów regionu Azji i Pacyfiku (44%).

Milenialsi (48%) i przedstawiciele pokolenia Z (47%) są bardziej skłonni odrzucić ofertę pracy bez możliwości szkoleniowych niż ich koleżanki i koledzy z pokolenia X (42%) oraz boomersi (37%).

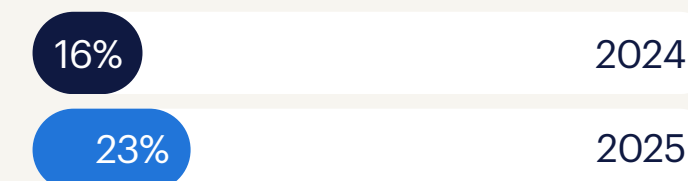
Talenty oczekują, że pracodawcy będą wspierać ich ambicje zawodowe i rozwój. 42% deklaruje, że zrezygnowałoby z pracy, gdyby tego wsparcia nie było — znacznie więcej niż w ubiegłym roku (34%).

odeszłabym/odszedłbym z pracy, gdyby...

nie oferowała mi możliwości rozwoju kariery



nie oferowała mi możliwości rozwoju kompetencji przyszłości



AI na czele kompetencji pożądanych przez talenty.

Szkolenia z obszaru sztucznej inteligencji są najczęściej poszukiwanymi możliwościami rozwoju kompetencji.

W tej edycji badania 40% talentów wskazuje sztuczną inteligencję jako jeden z 3 priorytetów szkoleniowych (przed rokiem: 29%) — częściej niż jakikolwiek inny zestaw umiejętności.

AI jako jeden z głównych kierunków rozwoju zawodowego częściej wskazują mężczyźni (44%) niż kobiety (36%). Podobny trend obserwujemy wśród specjalistów, z których 43% stawia na AI. W przypadku pracowników fizycznych oraz techników i pracowników administracyjnych odsetek ten sięga 37%. Sztuczną inteligencję jako priorytet w rozwoju kompetencji stawiają też pracownicy z Ameryki Południowej (50%). Respondenci jako pożądane często wskazują także szkolenia technologiczne i IT oraz z obszaru przywództwa.

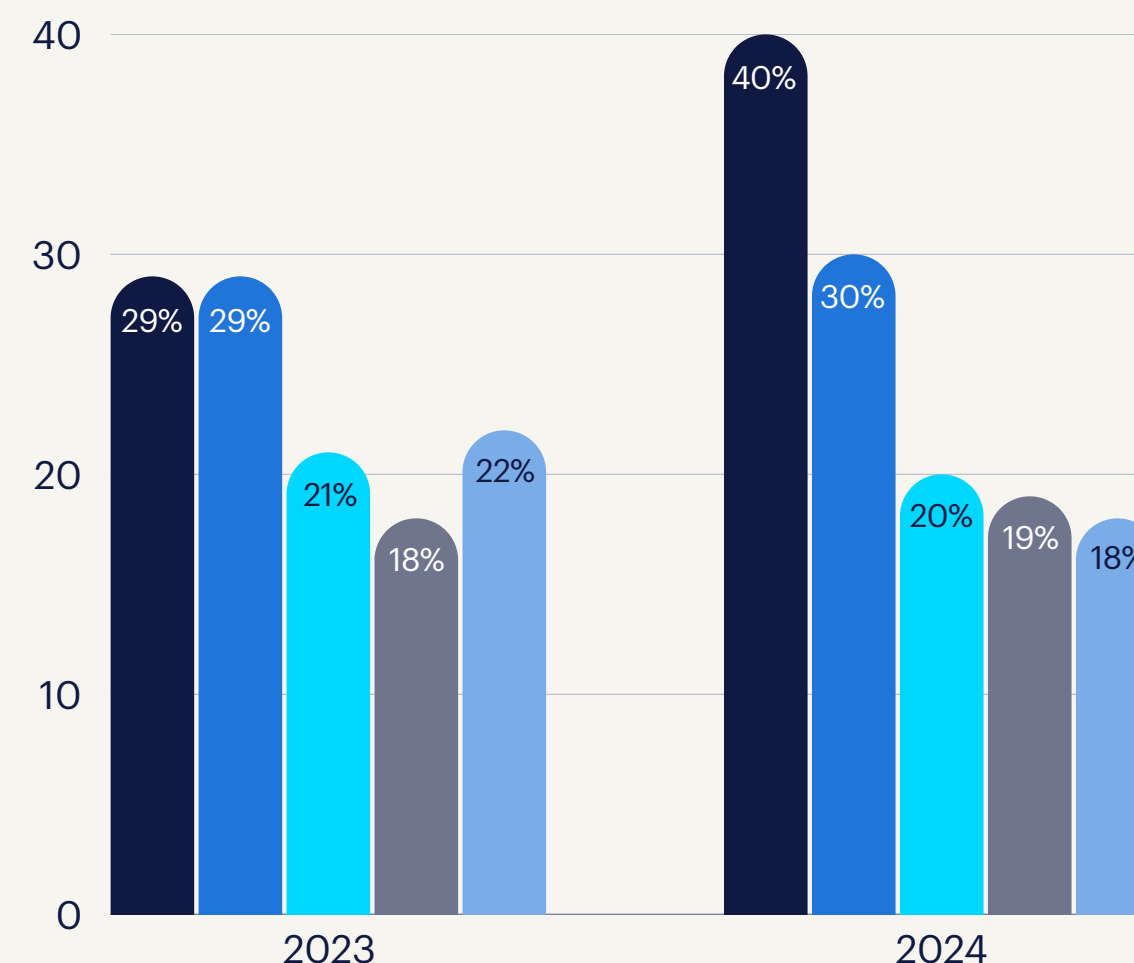
Wobec dynamicznego rozwoju AI niemal 3/4 badanych (71%) czuje się gotowych do wykorzystywania najnowszych technologii, w tym sztucznej inteligencji, w swoich rolach zawodowych.

Różnica między mężczyznami a kobietami widoczna jest również w tym pytaniu — mężczyźni są bardziej pewni swoich umiejętności technologicznych i związanych z AI (73%) niż kobiety (69%).

Wobec konieczności nadążania za szybko zmieniającymi się zestawami potrzebnych umiejętności, talenty są bardziej skłonne wziąć na siebie odpowiedzialność za podnoszenie kompetencji niż w zeszłym roku, zwłaszcza w obszarach technicznych. Ponad 1/3 badanych (35%) uważa, że odpowiedzialność za dotrzymywanie kroku postępowi spoczywa na nich, a nie na pracodawcach (27%).

Jednak jeśli chodzi o szkolenia z technologii IT, w tym AI, odpowiedzialność za rozwój i podnoszenie kwalifikacji według 39% respondentów pozostaje zdecydowanie po stronie pracodawców. Tylko 25% badanych uważa, że to ich obowiązek. Podobnie jest w przypadku umiejętności miękkich — 39% respondentów wskazuje, że to pracodawcy ponoszą większą odpowiedzialność niż oni sami (23%).

gdyby mój pracodawca je oferował,
byłabym/byłbym najbardziej zainteresowany
następującymi możliwościami nauki i rozwoju:



- sztuczna inteligencja
- znajomość technologii i umiejętności IT
- umiejętności liderские i menadżerskie
- programowanie/kodowanie
- umiejętności komunikacyjne i prezentacyjne

inwestycje w ustawiczne kształcenie — talenty nie ufają firmom.

Pomimo poczucia współodpowiedzialności, mniej niż 1/2 badanych (44%) ufa swoim pracodawcom, że będą znacząco inwestować w kształcenie ustawiczne, szczególnie w obszarze AI i technologii.

Co więcej, gotowość pracodawców do zapewnienia wyrównanych szans rozwoju kariery dla wszystkich talentów jest kwestionowana przez 52% badanych.

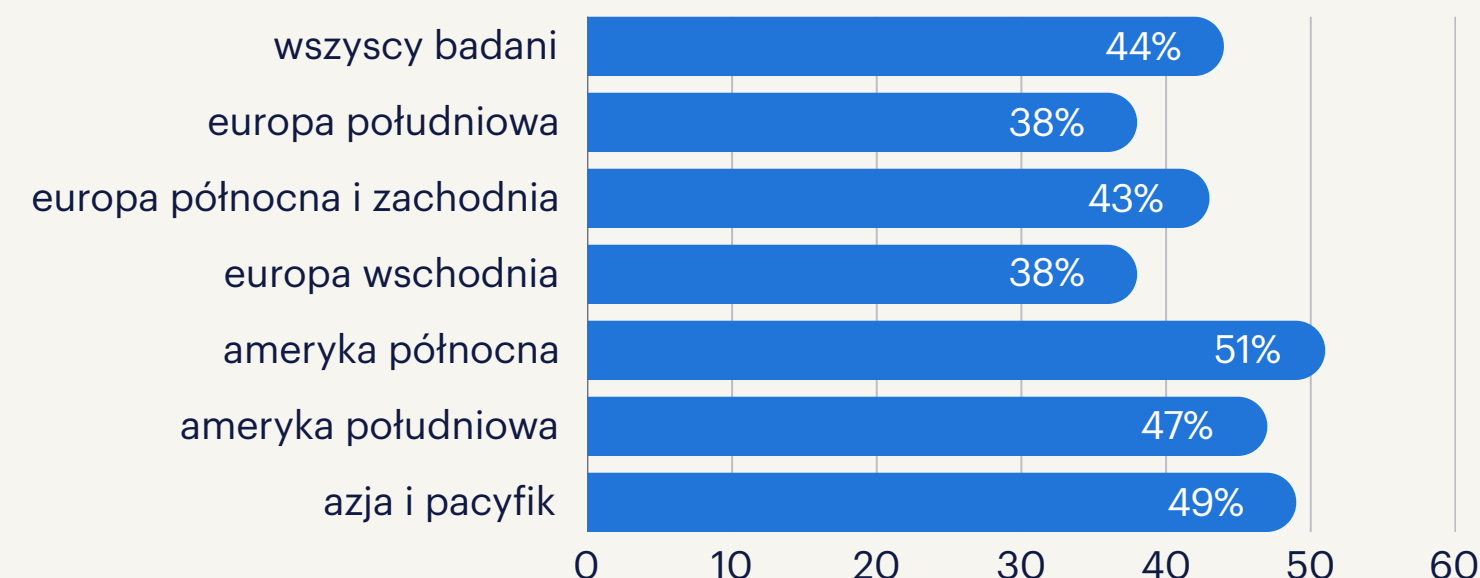
Talenty w Ameryce Północnej (51%), regionie Azji i Pacyfiku (49%) oraz Ameryce Południowej (47%) mają większe zaufanie do swoich pracodawców w tym obszarze. Występują też różnice międzypokoleniowe — mileniałsi (47%) mają większe przekonanie o gotowości swoich pracodawców do zapewniania ustawicznego kształcenia niż inne pokolenia. Najmniejsze zaufanie mają przedstawiciele pokolenia Z (40%).

Podobne różnice można zauważyć między sektorami gospodarki. Talenty w IT i telekomunikacji (60%), usługach finansowych (54%) oraz inżynierii (51%) oceniają gotowość swoich pracodawców do zapewnienia ciągłego kształcenia powyżej średniej.



badanych ufa, że ich pracodawca oferuje szanse rozwoju kariery, które są wyrównane dla wszystkich talentów, bez względu na płeć, wiek, narodowość czy inne czynniki

ufam mojemu pracodawcy, że inwestuje w możliwość ustawicznego kształcenia, szczególnie w obszarze technologii i AI



perspektywa pracodawców: liderzy HR mają klucz do podnoszenia kwalifikacji kadr, ale brakuje im know-how.

Ponad 2/3 uczestników badania Workmonitor 2025 uważa, że za szkolenia i podnoszenie kwalifikacji odpowiedzialny powinien być pracodawca.

Pracownicy jednocześnie nie do końca ufają, że firmy są w stanie zapewnić im stałe podnoszenie kwalifikacji.

Raport Talent Trends 2025 od Randstad, realizowany wśród liderów HR w organizacjach, potwierdza obawy pracowników.

Dziewięciu na dziesięciu specjalistów HR przyznaje, że to pracodawca jest odpowiedzialny za przekwalifikowanie pracowników.

Jednak 58% twierdzi, że mimo chęci w tym zakresie, brakuje wiedzy organizacyjnej, aby realizować w pełni ten obszar.

Z największymi wyzwaniami w tym zakresie mierzą się firmy z obszaru finansowego. Badanie Workmonitor pokazuje nam też, że to właśnie w tym sektorze notowany jest szczególny brak zaufania do zdolności pracodawców do stałego zapewniania wartościowych szkoleń.

58%

pracodawców twierdzi, że choć chcieliby lepiej wspierać procesy przekwalifikowania, nie wiedzą, jak to zrobić

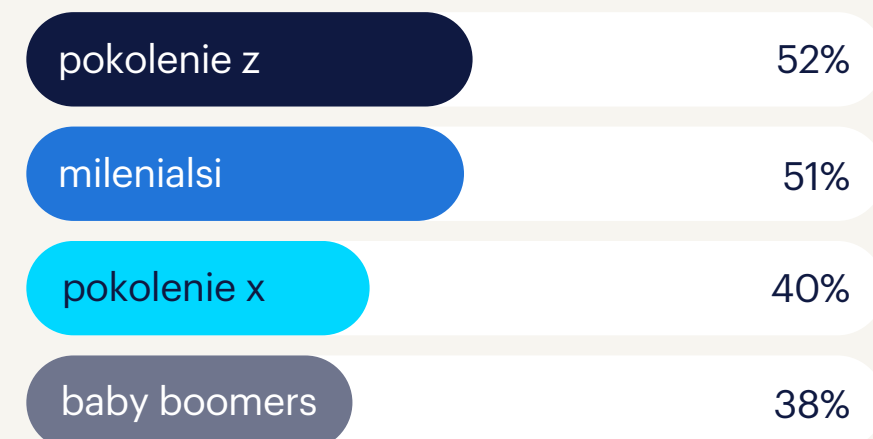
zyskiwanie nowych możliwości dzięki podnoszeniu kwalifikacji

w liczbach.

boomersi z małymi szansami na rozwój

Podczas, gdy ponad 1/2 przedstawicieli pokolenia Z i mileniśców miała w ciągu ostatniego roku możliwości rozwoju, w pokoleniach X i Baby Boomers odsetek ten jest wyraźnie niższy.

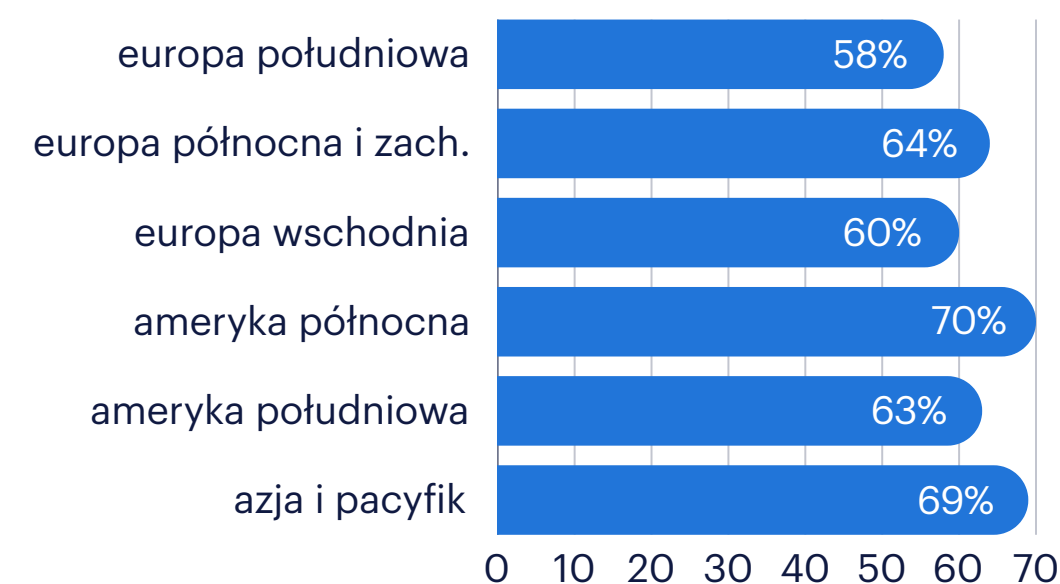
w ciągu ostatnich 12 miesięcy mój pracodawca zaproponował mi możliwości rozwoju



za mało rozwoju w kluczowych regionach

Talenty w Ameryce Północnej oraz regionie Azji i Pacyfiku częściej mogą liczyć na wsparcie swoich pracodawców w zakresie dostosowywania umiejętności do przyszłych wymagań, podczas gdy firmy w Europie Południowej i Wschodniej oraz Ameryce Łacińskiej mają w tym obszarze jeszcze sporo do zrobienia.

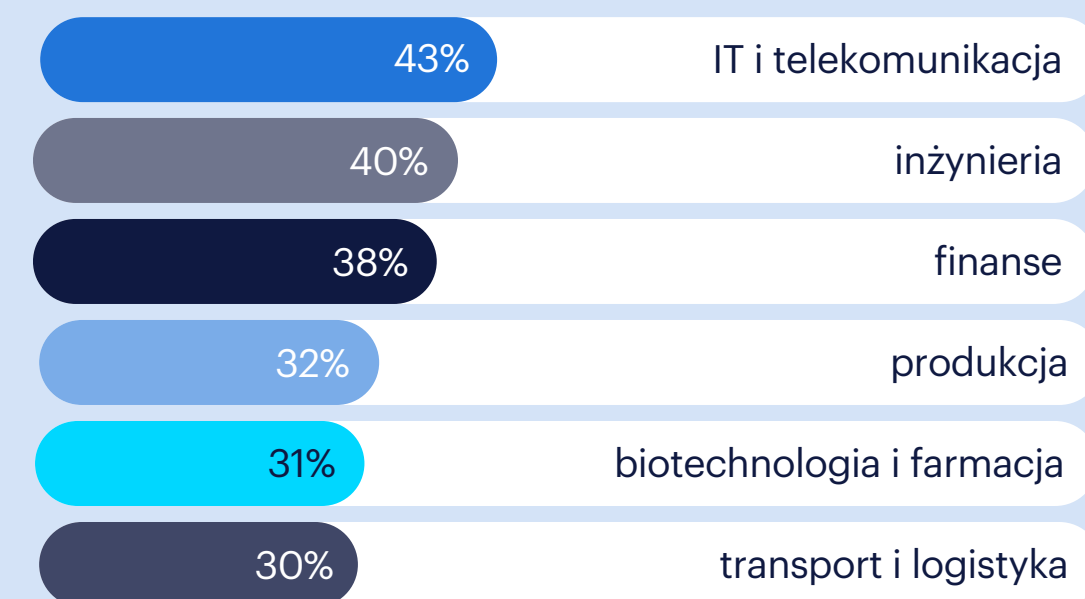
mój pracodawca pomaga mi w rozwoju kompetencji przyszłości



w ważnych sektorach ryzyko rotacji

Analizując deklaracje talentów, którzy zrezygnowali z pracy z powodu braku możliwości rozwoju zawodowego, najwięcej takich przypadków notujemy w sektorze telekomunikacji i IT.

odeszłam/odszedłem z pracy z powodu braku możliwości rozwoju zawodowego



kluczowe wnioski.

1.

podnoszenie kwalifikacji to szansa, której pracodawcy nie mogą przegapić

W obliczu dalszych niedoborów talentów, pracodawcy powinni skupić się na swoich wyróżnikach. Wdrożenie AI skierowało uwagę talentów na ich potrzeby w zakresie doskonalenia umiejętności, a nie wszyscy pracodawcy są jeszcze gotowi sprostać tym oczekiwaniom. Nasze dane sugerują, że pracodawcy, którzy wyprzedzą konkurencję i zaoferują wartościowe szkolenia oraz ścieżki rozwoju, mają szansę odnieść sukces w rywalizacji o talenty.

2.

liczą się wyrównane szanse rozwoju

Wyrównywanie szans jest kluczowym wymaganiem talentów zarówno w odniesieniu do obecnych, jak i przyszłych miejsc pracy. Inicjatywy ukierunkowane na wyrównywanie szans powinni obejmować szkolenia i rozwój, bo w tych obszarach także dostrzegana jest przez talenty pewna nierównowaga.

Pracodawcy powinni dążyć do zapewnienia wszystkim talentom wyrównanych szans w dostępie do podnoszenia kwalifikacji, wspierać ich w dostosowywaniu się do szybko zmieniającej się treści ról zawodowych i pomagać w przygotowaniu kadr na przyszłość.

3.

pracodawcy powinni budować zaufanie

Biorąc pod uwagę tempo zmian w gospodarce, technologii i zestawach poszukiwanych umiejętności, fakt, że mniej niż połowa talentów ufa swojemu pracodawcy w kwestii zapewnienia niezbędnych szkoleń, powinien budzić poważne zaniepokojenie. Możliwości podnoszenia kwalifikacji stały się wyraźnym priorytetem dla talentów.

Organizacje powinny inwestować w rozwój swoich kadr, w przeciwnym razie ryzykują utratę talentów. Podnoszenie kwalifikacji powinno stać się przedmiotem partnerstwa z pracownikami, którzy są również gotowi wziąć na siebie część tej odpowiedzialności.



przyszłość.

nowa misja pracodawców: komunikować dlaczego, jak i z kim pracujemy.

Na tle niepewności gospodarczej, szybkiego postępu technologicznego i trwających przemian społecznych, badanie Workmonitor 2025 pokazuje, że oczekiwania talentów wobec ich miejsc pracy stale się zmieniają.

W następstwie trendów, które uwi-
doczniły się w ostatnich latach,
tworzy się nowy standard miejsc
pracy. Opiera się on na 3 powią-
zanych kwestiach: dlaczego pra-
cujemy — czyli osobistych moty-
wacjach, z kim pracujemy — po-
czuciu wspólnoty, oraz jak pracu-
jemy — doskonaleniu umiejętności
zawodowych. Wszystkie te ele-
menty mają wspólny fundament:
zaufanie.

W obliczu rosnących wyzwań zwią-
zanych z niedoborem talentów, or-
ganizacje, które priorytetowo trak-
tują przekształcanie miejsc pracy
w sposób odzwierciedlający oczę-
kiwania pracowników, będą mogły
skuteczniej przyciągać i zatrzymy-
wać talenty w firmie, a także budo-
wać trwałe podstawy długofalowe-
go sukcesu biznesowego.

dlaczego pracujemy: dopasowanie sfery zawodo- wej i osobistej

Ponieważ równowaga między życiem
prywatnym a zawodowym staje się dziś
kluczowa dla pracowników, często na-
wet bardziej niż kwestie materialne, in-
westowanie w kadry oznacza dziś więk-
szą niż kiedykolwiek elastyczność. Ta
zmiana może sygnalizować zdefiniowa-
nie na nowo podejścia do aktywności
zawodowej. Talenty coraz częściej
oczekują, że ich praca będzie zgodna
z ich wartościami, ambicjami i okolicz-
nościami życiowymi.

Choć stanowi to wyzwanie dla praco-
dawców, odpowiedź na te oczekiwania
stwarza okazję do budowania głębszych
relacji z pracownikami poprzez podej-
ście skoncentrowane na jednostce.
Obejmuje to silniejsze indywidualizowa-
nie oferowanych świadczeń, ale też
zasad i polityk firmy, większą uwagę na
kwestie wyrównywania szans, zrówno-
ważonego rozwoju i ekologii oraz two-
rzenie środowiska pracy, które wzmac-
nia niezależność i poczucie zaufania.

z kim pracujemy: kultura wspólnoty i zaufania

Talenty coraz częściej poszukują poczu-
cia wspólnoty w swoim życiu zawodo-
wym. W rezultacie tradycyjne podejście
do zatrudnienia ulega zmianie, co pot-
wierdzają badania wskazujące, że pra-
cownicy byliby skłonni zrezygnować
z lepszego wynagrodzenia na rzecz
miejsca pracy oferującego silne poczu-
cie wspólnoty. Podkreśla to szansę dla
pracodawców na zwiększenie moty-
wacji poprzez budowanie kultury
współpracy i zaufania w miejscu pracy.

Otwarta komunikacji na wszystkich
poziomach organizacji jest kluczowa
— umożliwia to pracownikom swobod-
ne wyrażanie siebie. Pracodawcy po-
winni również uwzględniać wagę, jaką
talenty przypisują wyrównywaniu szans
i inkluzji. Wprowadzając równość jako
integralny element kultury organizacyj-
nej, firmy mogą wzmocnić zespoły,
przyciągać talenty i utrzymać konkuren-
cyjność w dynamicznym środowisku
biznesowym.

jak pracujemy: wyrównane szanse rozwoju

W miarę jak zmiany technologiczne
i gospodarcze przyspieszają, talenty
są coraz bardziej zainteresowane
zdobywaniem i aktualizowaniem
swoich umiejętności. Inicjatywy
związane z przekwalifikowaniem
i szkoleniami powinny być starannie
opracowywane i dostępne dla
wszystkich pracowników. Indywidu-
alne ścieżki rozwoju będą kluczowe
dla utrzymania zaangażowania oraz
włączenia do kultury organizacyjnej
firmy idei ustawicznego uczenia się.

Nową misją pracodawców jest speł-
nianie oczekiwań talentów, wyrów-
nywanie szans, tworzenie inkluzyw-
nego środowiska pracy, w którym
pracownicy czują się częścią zespołu
i mogą zabezpieczyć się kompeten-
cyjnie na przyszłość. Organizacje,
które biorą to pod uwagę, odczują
korzyści w postaci lepszych wyników
biznesowych oraz bardziej efektyw-
nych kadr.



o badaniu.

o badaniu.

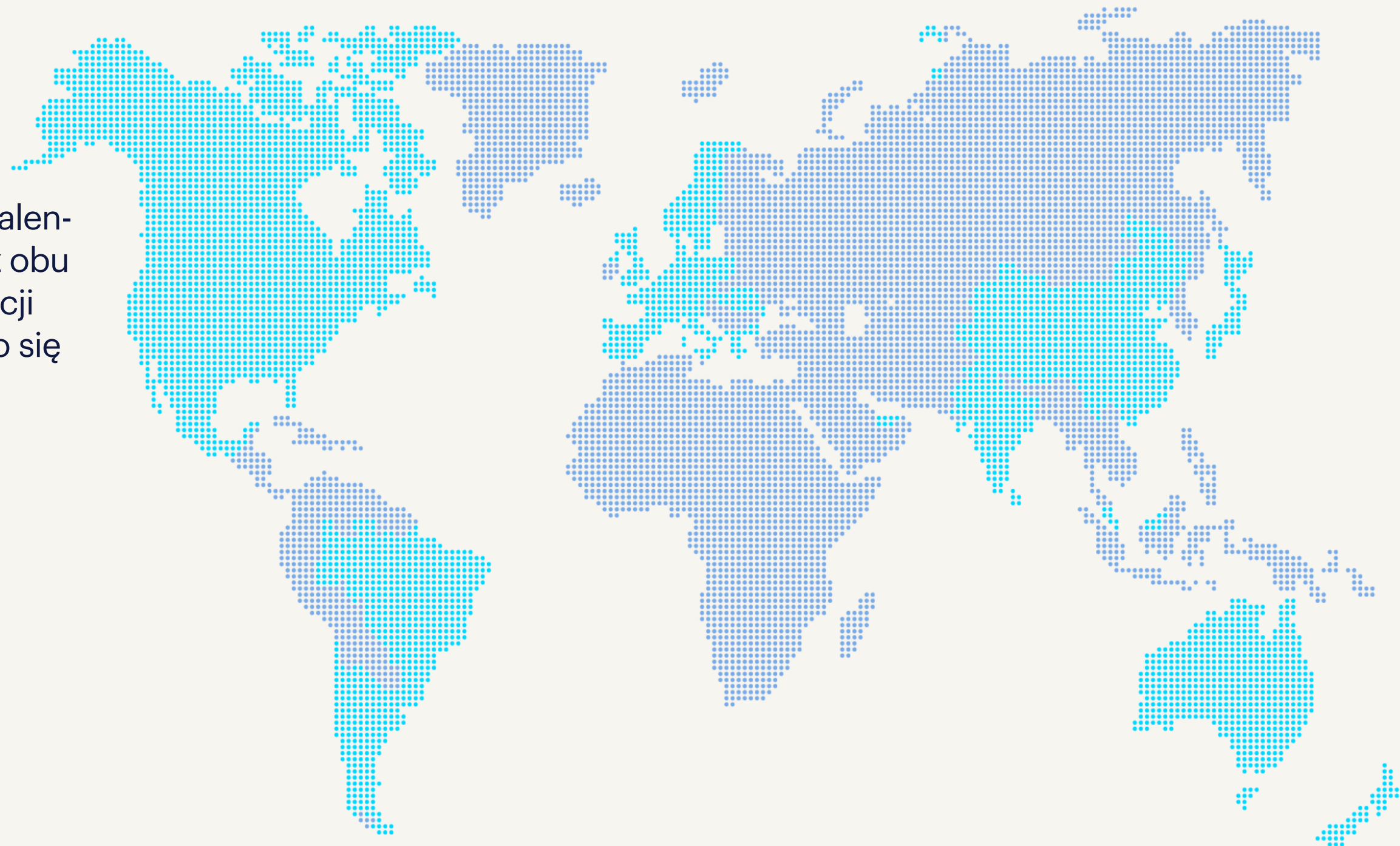
W Randstad Workmonitor od 22 lat badamy opinie talentów z 35 rynków Europy, regionu Azji i Pacyfiku oraz obu Ameryk. Jego celem jest poznanie ich postaw, ambicji i oczekiwań w kontekście nieustannie zmieniającego się świata pracy.

Poprzez to kompleksowe badanie chcemy poznać opinie talentów na temat tego, czego oczekują od swoich pracodawców i na ile są skłonni wyrażać swoje potrzeby. Raport pokazuje, jaka jest różnica pomiędzy rzeczywistością rynku pracy a oczekiwaniami kadr i jak zmienia się ona z czasem.

Badanie jest prowadzone za pomocą kwestionariusza online wśród respondentów w wieku od 18 do 67 lat, którzy pracują co najmniej 24 godziny tygodniowo, prowadzą działalność na własny rachunek lub są bezrobotni, ale rozważają podjęcie pracy w niedalekiej przyszłości.

Minimalna próba dla każdego kraju wynosi 500 osób. Do celów próbkowania wykorzystano platformę Dynata.

Badanie zostało zrealizowane w okresie od 7 października do 6 listopada 2024 roku wśród 27 tys. pracowników z Argentyny, Australii, Austrii, Belgii, Brazylii, Chile, Czech, Danii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Hongkongu, Indii, Japonii, Kanady, Luksemburgu, Malezji, Meksyku, Niemiec, Nowej Zelandii, Norwegii, Polski, Portugalii, Rumunii, Singapuru, Szwajcarii, Szwecji, Turcji, Węgier, Wielkiej Brytanii, Włoch, Urugwaju i USA.



26,000+

talentów uczestniczących w badaniu

35

krajów

18-67

wiek respondentów



suplement.



przegląd sektorowy.

- 44 inżynieria.
- 45 finanse.
- 46 IT i telekomunikacja.
- 47 biotechnologia i farmacja.
- 48 produkcja
- 49 transport i logistyka.

przegląd sektorowy:

inżynieria.

Dane z raportu pokazują, że oczekiwania talentów z obszaru inżynierii rosną wyraźnie w ostatnim czasie, a pracodawcy starają się im sprostać.

motywacja poprzez indywidualizację

Talenty z obszaru inżynierii są bardziej skłonne do odejścia z pracy z powodu wynagrodzenia, elastyczności i przywództwa. Dostrzegają jednak pozytywne zmiany, co wpływa na ich zaufanie do kadry menadżerskiej.

odeszłabym/odszedłbym z pracy, gdybym nie zgadzała/zgadzał się z poglądami liderów

talenty z inżynierii 49%

wszyscy badani 44%

w ciągu ostatnich 6 miesięcy otrzymałam/otrzymałem nowe benefity

talenty z inżynierii 39%

wszyscy badani 31%

ufam, że mój menadżer działa z myślą o moim najlepszym interesie

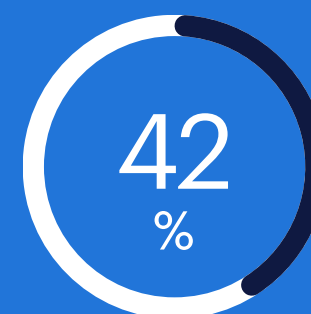
talenty z inżynierii 77%

wszyscy badani 70%

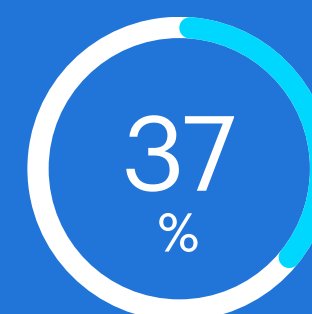
budowanie poczucia wspólnoty

Poczucie wspólnoty ma większe znaczenie dla talentów z sektora inżynierii niż dla pozostałych badanych. Odchodzą oni z pracy, gdy brakuje im relacji lub nie mogą być w niej w pełni sobą. Jednocześnie uważają, że za budowanie wspólnoty w miejscu pracy odpowiedzialni są zarówno pracodawcy, jak i pracownicy.

mogłabym/mógłbym zarabiać mniej, gdyby moja praca dawała mi więcej przestrzeni na życie osobiste



talenty z inżynierii



wszyscy badani

nowe możliwości dzięki upskillingowi

Talenty z sektora inżynierii oczekują większych możliwości rozwoju, a pracodawcy odpowiadają na ich potrzeby. Dotyczy to szczególnie umiejętności przyszłości. Najbardziej oczekiwane przez pracowników są szkolenia z zakresu AI, IT i zarządzania.

3 najważniejsze możliwości rozwoju pożądane przez talenty



czuję się gotowa/gotowy, aby korzystać na moim stanowisku z najnowszych technologii, w tym AI



przegląd sektorowy:

finanse.

Talenty w sektorze usług finansowych w dużej mierze potwierdzają tworzenie się nowego standardu miejsc pracy. Tam, gdzie ich oczekiwania przewyższają globalną średnią, pracodawcy starają się za nimi nadążyć.

motywacja poprzez indywidualizację

W porównaniu z globalną średnią we wszystkich aspektach talenty z sektora finansowego są o 10 p.p. bardziej skłonne ufać pracodawcom w to, że spełnią oni ich oczekiwania.

wierzę, że mój pracodawca rozważy moją prośbę dot. elastyczności zatrudnienia



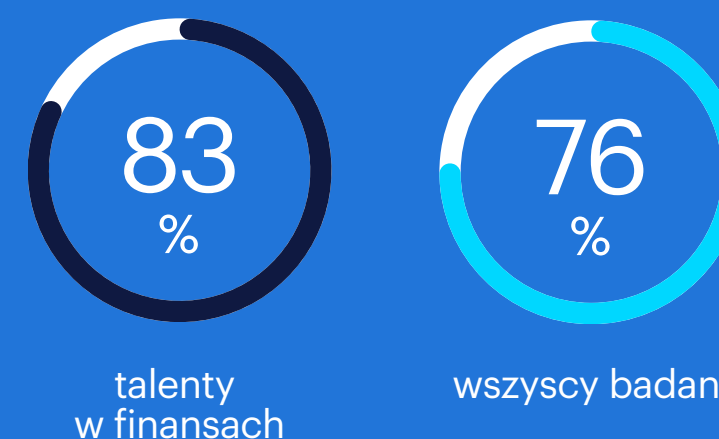
wierzę, że mój pracodawca sprawiedliwie wynagradza mnie i moich kolegów z zespołu



budowanie poczucia wspólnoty

Jeśli chodzi o oczekiwania związane z poczuciem wspólnoty, talenty w sektorze finansowym mają nieco wyższe wymagania w porównaniu z pozostałymi respondentami. Twierdzą też, że wartości uznawane przez ich pracodawców są zbliżone z ich własnymi częściej niż jest to w przypadku innych grup pracowników.

wartości mojego pracodawcy są zgodne z moimi własnymi



nowe możliwości dzięki upskillingowi

Talenty w sektorze finansowym są bardziej skłonne do rezygnacji z pracy, jeśli nie są im zapewniane możliwości rozwoju kariery. Pracodawcy wydają się tego świadomi i w porównaniu z globalną średnią znacznie częściej oferują możliwości pozyskiwania kompetencji przyszłości.

odeszłam/odszedłem z pracy ze względu na brak możliwości rozwoju zawodowego



mój pracodawca wspiera mnie rozwoju kompetencji przyszłości



przegląd sektorowy:

IT i telekomunikacja.

Talenty w sektorze IT i telekomunikacji oczekują od pracodawców więcej w kwestii nowego standardu miejsc pracy. Organizacje, które nie sprostają tym oczekiwaniom, mogą napotkać trudności z zatrzymaniem pracowników w firmie.

motywacja poprzez indywidualizację

Analizując to, co motywuje talenty w sektorze IT i telekomunikacji, można zauważyć, że ci pracownicy podkreślają znaczenie inspirującego celu swojej pracy. Czynniki związane z elastycznością są dla tej grupy bardzo istotne, a pracodawcy częściej spełniają ich oczekiwania.

moja praca daje mi poczucie sensu



moja praca daje mi możliwość elastycznego czasu pracy



● talenty z IT i telekomunikacji
● wszyscy badani

budowanie poczucia wspólnoty

Poczucie wspólnoty ma większe znaczenie dla talentów w sektorze IT i telekomunikacji niż dla statystycznego pracownika. Kiedy jest ono zapewnione, pracownicy ci częściej osiągają lepsze wyniki w swoich rolach.

w swoim miejscu pracy chcę czuć się częścią wspólnoty



pracuję lepiej, gdy mam poczucie wspólnoty z moimi kolegami



● talenty z IT i telekomunikacji
● wszyscy badani

nowe możliwości dzięki upskillingowi

Możliwości rozwoju zawodowego są szczególnie ważne dla talentów w sektorze IT i telekomunikacji, a ponad 1/2 z nich zauważa wzrost liczby szkoleń w ciągu ostatnich 6 miesięcy. Co nie jest zaskakujące w branży z deficytami kompetencyjnymi, talenty, których oczekiwania nie są spełnione, znacznie częściej rezygnują z pracy.

możliwości awansu i rozwoju są dla mnie ważne



odeszłam/odszedłem z pracy z powodu braku możliwości rozwoju zawodowego



● talenty z IT i telekomunikacji
● wszyscy badani

przegląd sektorowy:

biotechnologia i farmacja.

W spojrzeniu na nowy standard miejsc pracy talenty z sektora biotechnologii i farmacji w pewnych kwestiach różnią się od pozostałych badanych grup pracowników.

motywacja poprzez indywidualizację

Talenty z branży biotechnologii i farmacji częściej doceniają wykonywanie zadań w miejscu pracy wspólnie z kolegami, co wpływa na ich efektywność. Częściej też chcą mieć wpływ na czas swojej pracy.

wykonywanie zadań w miejscu pracy pozytywnie wpływa na moją efektywność



moja praca daje mi elastyczność czasu pracy — mam wpływ na to, kiedy pracuję



● talenty z biotechnologii i farmacji
● wszyscy badani

budowanie poczucia wspólnoty

Talenty z branży biotechnologii i farmacji częściej uważają swoich kolegów z pracy za przyjaciół. Jednocześnie bardziej obawiają się dzielenia osobistymi poglądami w pracy.

niektórych kolegów z pracy uważam za przyjaciół



czuję się komfortowo dzieląc się moimi osobistymi poglądami w pracy bez obaw o ocenianie i dyskryminację



● talenty z biotechnologii i farmacji
● wszyscy badani

nowe możliwości dzięki upskillingowi

Choć talenty z biotechnologii i farmacji najbardziej zainteresowane są szkoleniami z zakresu sztucznej inteligencji, to jednak ten odsetek jest niższy niż w innych badanych grupach. Na tle pozostałych respondentów ważniejsze są dla nich szkolenia z kreatywnego i analitycznego myślenia.

jestem zainteresowana/zainteresowany szkoleniami z zakresu:

sztucznej inteligencji



myślenia kreatywnego i analitycznego



● talenty z biotechnologii i farmacji
● wszyscy badani

przegląd sektorowy:

produkcja.

Talentom w sektorze produkcyjnym szczególnie bliski jest nowy standard miejsc pracy. Istnieją jednak pewne różnice w ich oczekiwaniach, na które pracodawcy powinni zwrócić uwagę.

motywacja poprzez indywidualizację

Talenty w sektorze produkcyjnym wykazują wyraźniej mniejszą potrzebę elastyczności. Ważne są dla nich natomiast korzyści związane z dostępem do prywatnej opieki zdrowotnej.

elastyczność miejsca wykonywania pracy jest dla mnie ważna

talenty z produkcji 60%

wszyscy badani 67%

elastyczność mojego czasu pracy jest dla mnie ważna

talenty z produkcji 65%

wszyscy badani 73%

dostęp do prywatnej opieki zdrowotnej jest dla mnie ważny

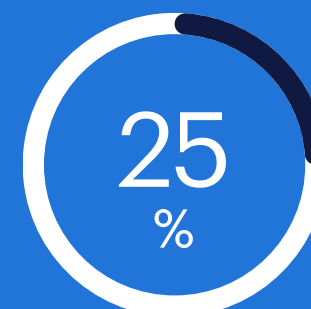
talenty z produkcji 76%

wszyscy badani 74%

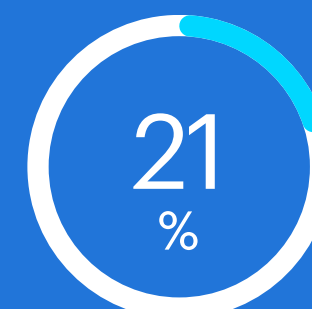
budowanie poczucia wspólnoty

Talenty w sektorze produkcyjnym nieco rzadziej zwracają uwagę na potrzebę poczucia wspólnoty w miejscu pracy. Częściej jednak rezygnują z pracy, w której nie mogły w pełni wyrażać siebie.

odeszłam/odszedłem z pracy, bo nie mogłam w pełni wyrażać siebie



talenty z produkcji



wszyscy badani

nowe możliwości dzięki upskillingowi

W kwestii podnoszenia kwalifikacji, talenty w sektorze produkcyjnym wykazują nieco większe zainteresowanie pozyskaniem części umiejętności związanych z obszarem IT.

jestem zainteresowana/zainteresowany szkoleniami z zakresu:

sztucznej inteligencji

talenty z produkcji 42%

wszyscy badani 40%

programowania i kodowania

talenty z produkcji 24%

wszyscy badani 19%

przegląd sektorowy:

transport i logistyka.

Talenty z sektora transportu i logistyki wyraźnie różnią się od innych badanych grup w definiowaniu nowego standardu miejsca pracy. W kilku kluczowych obszarach mają inne priorytety i motywacje, a ich pracodawcy wydają się nie spełniać ich oczekiwań, co prowadzi do powstania wyzwań związanych z zaufaniem i rotacją.

motywacja poprzez indywidualizację

Talenty w branży transportu i logistyki częściej niż ich koledzy z innych sektorów rezygnują z pracy z powodu niedostatecznego wynagrodzenia. Rzadziej zwracają uwagę na elastyczność zatrudnienia, mniej istotne są dla nich także dodatkowe dni urlopu.

odeszłam/odszedłem z pracy ze względu na poziom wynagrodzenia



w ostatnich 6 miesiącach w mojej firmie wzrosła liczba benefitów



● talenty z transportu i logistyki
● wszyscy badani

budowanie poczucia wspólnoty

Talenty w branży transportu i logistyki w mniejszym stopniu zwracają uwagę na poczucie wspólnoty w miejscu zatrudnienia i rzadziej uważają swoich kolegów z pracy za przyjaciół.

poczucie wspólnoty w miejscu pracy jest ważne dla mojego dobrostanu



niektórych kolegów z pracy uważam za przyjaciół

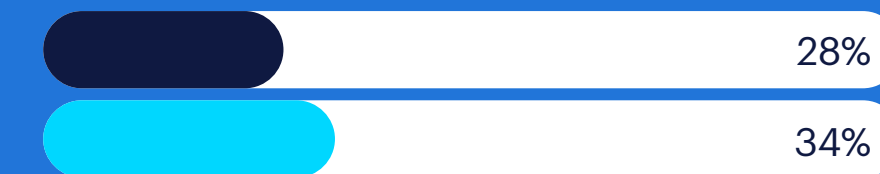


● talenty z transportu i logistyki
● wszyscy badani

nowe możliwości dzięki upskillingowi

Talenty z transportu i logistyki rzadziej otrzymały większy dostęp do możliwości rozwoju kompetencji w ciągu ostatnich 6 miesięcy, co może negatywnie wpływać na zaufanie na linii pracodawca-pracownicy.

w ciągu ostatnich 6 miesięcy wzrosły moje możliwości dostępu do rozwoju kompetencji



wierzę, że mój pracodawca dba o mój rozwój kompetencyjny



● talenty z transportu i logistyki
● wszyscy badani



raport lokalny: polska.



raport lokalny: polska.

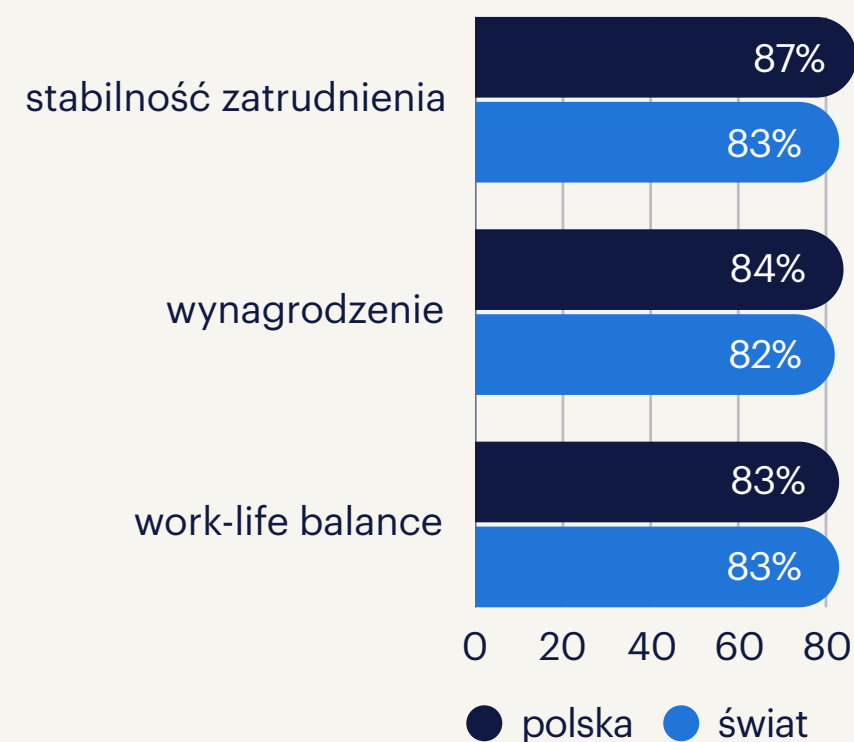
motywacja poprzez indywidualizację

W Polsce w ostatnim czasie 33% talentów zrezygnowało z pracy z powodu braku elastyczności — zdarza się to nieco częściej niż w innych krajach (31%). Ten czynnik okazuje się ważny dla Polaków. 40% badanych nie zaakceptowałoby pracy, która nie oferuje elastycznych godzin, a 32% odrzuciłoby ofertę bez możliwości pracy zdalnej, choć ta presja na pracodawców nie jest tak silna, jak w innych częściach świata (globalnie: 47% i 39%).

Polacy dużą wagę przykładają do wynagrodzenia i benefitów. 84% badanych twierdzi, że płaca jest dla nich ważna (82% globalnie), a 83% podkreśla znaczenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Pracodawcy starają się sprostać tym oczekiwaniom, ale nie wszystkie grupy korzystają na tym tak samo. Dla 34% przedstawicieli pokolenia Z w Polsce w ciągu ostatnich 6 miesięcy zwiększył się wachlarz benefitów. Zetki w największym stopniu korzystają też z elastyczności czasu pracy (46%). W przypadku Baby Boomers te odsetki wynoszą odpowiednio: 10% i 13%.

Polacy są również wymagający w kwestii wartości firm, choć nie zawsze tak mocno, jak talenty z innych krajów. 42% nie zaakceptowałoby pracy w organizacji, która nie podziela ich wartości (48% globalnie), a 43% zrezygnowałoby z pracy, jeśli nie zgadzałoby się z poglądami liderów (44% globalnie). Połowa Polaków twierdzi, że bardziej ufałoby pracodawcy, gdyby jego oferta była lepiej dostosowana do ich indywidualnych potrzeb. Jednocześnie szefowie w Polsce nie dają przestrzeni do samodzielności tak, jak robią to managerowie w innych krajach. To także wpływa na motywację.

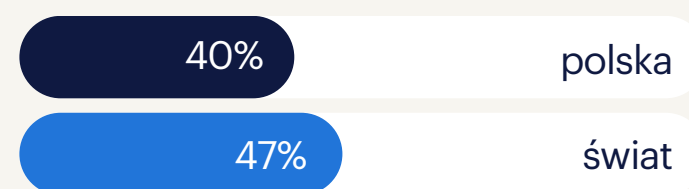
co ma znaczenie dla talentów?



w ciągu ostatnich 6 miesięcy mój pracodawca zwiększył elastyczność czasu pracy



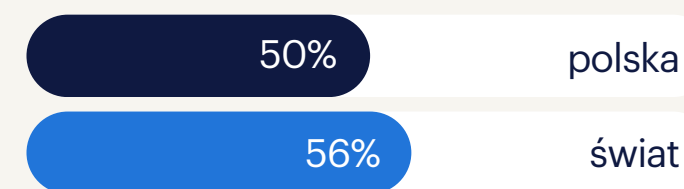
nie przyjąłabym/przyjąłbym oferty bez możliwości elastycznego czasu pracy



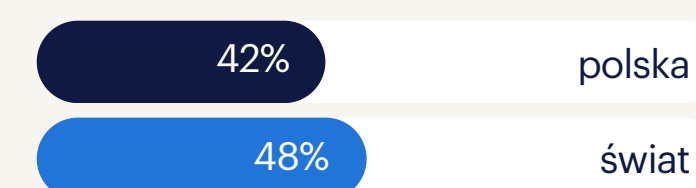
mój szef ufa, że mogę pracować samodzielnie



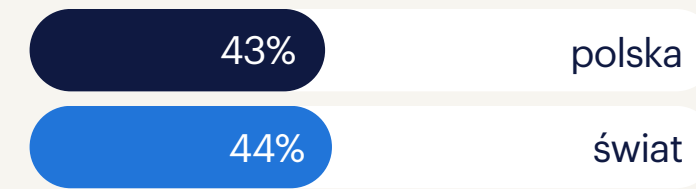
bardziej ufałabym/ufałbym mojemu pracodawcy, gdyby indywidualizował warunki zatrudnienia (benefity, elastyczność)



nie przyjąłabym/przyjąłbym pracy w firmie, której wartości nie są zgodne z moimi



odeszła/odszedłbym z pracy, gdybym nie zgadzała/zgadzał się z poglądami liderów organizacji



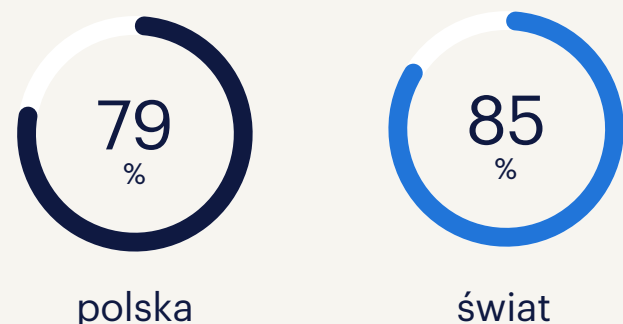


raport lokalny: polska.

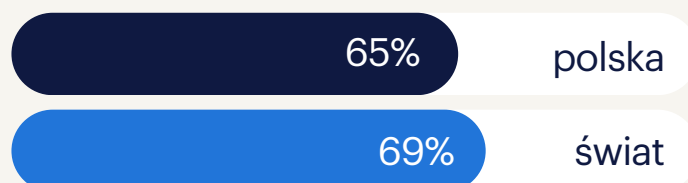
budowanie poczucia wspólnoty

W Polsce 79% pracowników zadeklarowało, że lepiej wykonują swoje obowiązki, gdy mają poczucie wspólnoty z kolegami z pracy (85% globalnie), a 79% uważa to za istotne dla dobrostanu (84% globalnie). 80% Polaków chciałoby, aby ich miejsce pracy tworzyło przestrzeń do budowania relacji społecznych, co jest zbliżone do średniej globalnej (83%).

pracuję lepiej, gdy w pracy mam poczucie wspólnoty z koleżankami i kolegami

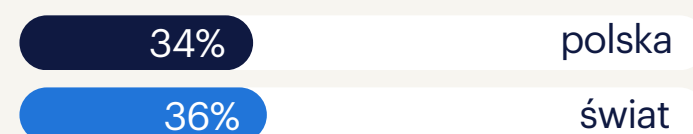


buduję relację z koleżankami i kolegami z pracy także po godzinach

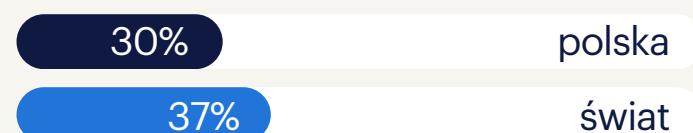


mogłabym/mógłbym zarabiać mniej...

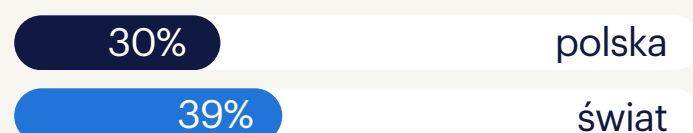
gdybym miała/miał oddanych przyjaciół w pracy



gdyby moja praca dawała więcej przestrzeni na życie osobiste

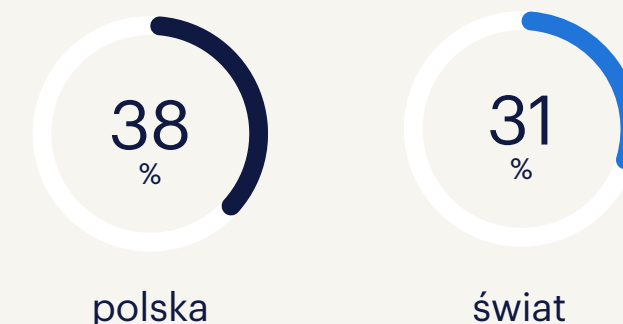


gdyby moja praca pozytywnie wpływała na społeczeństwo

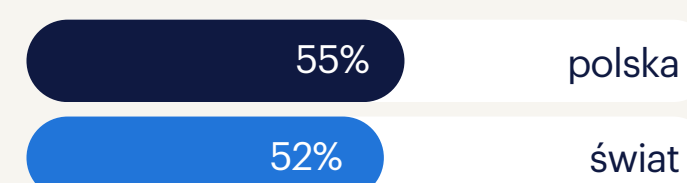


34% badanych Polaków zgodziłoby się na mniejsze wynagrodzenie, gdyby miało oddaną grupę przyjaciół w pracy (36% globalnie), a 30% chciałoby, aby praca pozostawiała więcej przestrzeni do realizowania się w życiu osobistym (37% globalnie). Podobny odsetek respondentów chciałby, aby wykonywana przez nich praca miała większy pozytywny wpływ na społeczeństwo (39% globalnie). Jednocześnie z perspektywy polskich pracowników ogromne znaczenie ma atmosfera zaufania w miejscu zatrudnienia.

odeszłam/odszedłem z pracy, bo nie ufam kadrze menadżerskiej

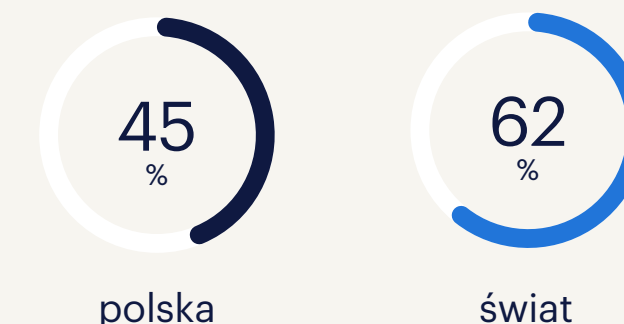


odeszła/odszedłbym z pracy, gdybym nie ufała/ufał swojemu szefowi

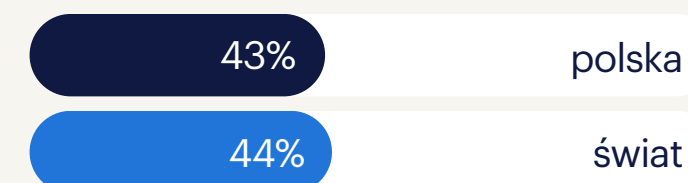


38% Polaków zrezygnowało z pracy z powodu braku zaufania do zespołu menadżerskiego, co jest wynikiem wysokim na tle innych krajów (31%). 45% badanych przyznaje, że w miejscu pracy nie może być w pełni sobą, choć w Polsce nie jest to takim wyzwaniem, jak w innych regionach (62%). Za to staje się nim tworzenie kultury organizacyjnej w firmach, w której każdy pracownik bez wyjątku może się w pełni rozwijać. Ponadto 43% respondentów jest gotowa zrezygnować z pracy, gdy atmosfera w niej staje się toksyczna.

w pracy nie mogę być w pełni sobą



odeszłam/odszedłem z pracy z powodu toksycznej atmosfery





raport lokalny: polska.

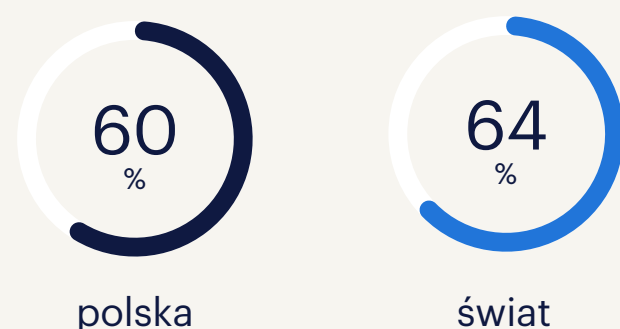
nowe możliwości dzięki upskillingowi

W Polsce 37% talentów zrezygnowałoby z pracy, gdyby nie mieli dostępu do możliwości rozwoju zawodowego. Ta kwestia jest nieco mniej istotna niż w innych badanych krajach (41%). 60% Polaków uważa, że ich pracodawca pomaga im rozwijać kompetencje przyszłości (64% globalnie), a 67% czuje się gotowych do wykorzystania najnowszych technologii w pracy (globalnie: 71%).

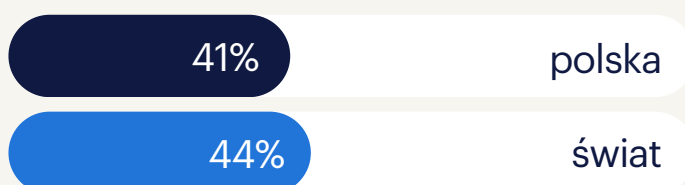
41% Polaków nie przyjąłoby oferty pracy bez możliwości rozwoju zawodowego (44% globalnie). Najbardziej pożądanym obszarem podnoszenia kompetencji w Polsce jest AI (19%; na świecie: 23%), przy czym w pokoleniu baby boomers 21% ten priorytet wskazało 21% badanych, a wśród zetek — 16%. Jedynie 38% Polaków ufa, że ich pracodawca inwestuje w rozwój ich umiejętności, szczególnie w obszarze AI i technologii (na świecie: 44%), a więcej możliwości rozwoju tradycyjnie dostaje pokolenie Z.

W Polsce odpowiedzialność za szkolenia i rozwój umiejętności jest w większym stopniu przypisywana pracodawcy (48%) niż pracownikowi (17%), co wyraźnie wyróżnia nasz kraj na tle innych (globalnie: 39% i 25%). 1/3 Polaków twierdzi, że to firma, w której pracują powinna zadbać o aktualność ich kompetencji w zgodzie z postępowaniem technologicznym i tym samym zapewnić utrzymanie zatrudnienia w przyszłości (globalnie: 27%).

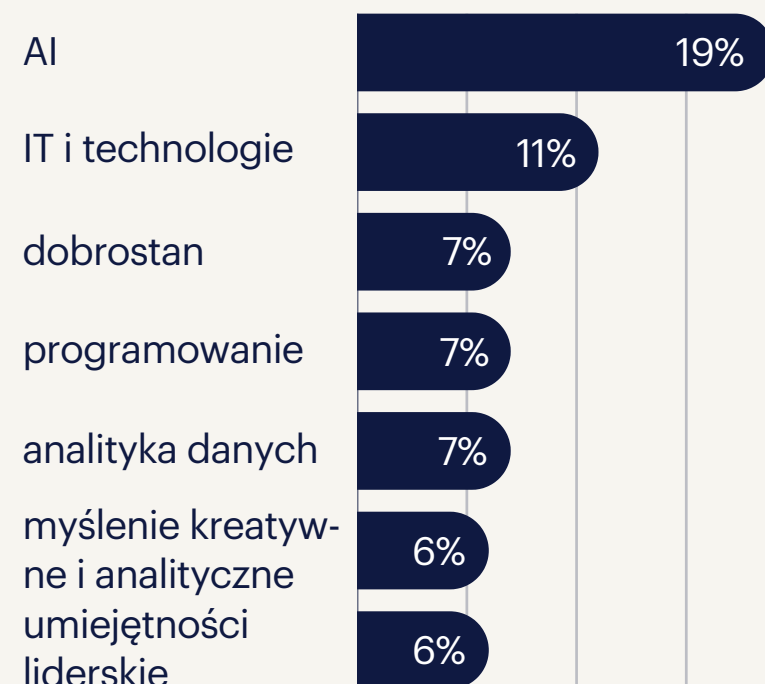
mój pracodawca wspiera mnie w rozwoju kompetencji przyszłości



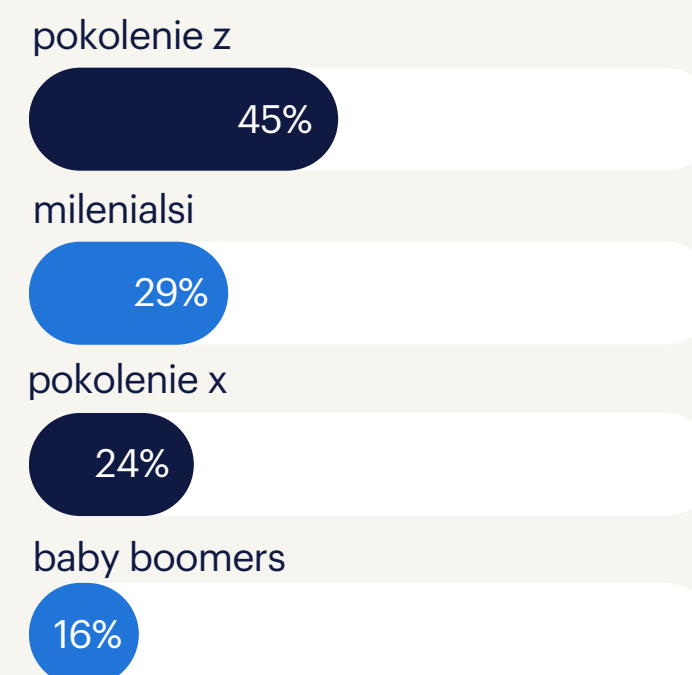
nie przyjął/a/przyjąłbym oferty pracy, gdyby nie zapewniała mi możliwości rozwoju zawodowego



które obszary rozwoju interesują Cię najbardziej?



w ciągu ostatnich 6 miesięcy otrzymałam/otrzymałem od pracodawcy więcej możliwości rozwoju zawodowego



wierzę, że mój pracodawca inwestuje w możliwości ustawicznego rozwoju kompetencji przyszłości



kto powinien ponosić odpowiedzialność za rozwój zawodowy?

