

zawodowe kompromisy wg talentów:

co może wpłynąć
na retencję kadr.



randstad

partner for talent.

spis treści.



- 3 coś za coś w retencji talentów.
- 4 wstęp.
- 5 kompromis nr 1: ciągłość zatrudnienia jest moim priorytetem.
- 6 kompromis nr 2: stres w pracy zmienia moje priorytety.
- 7 kompromis nr 3: większa kontrola nad moim życiem jest ważniejsza od wyższej pensji.
- 8 kompromis nr 4: czego potrzebuję, jeśli mam wrócić do pełnej pracy stacjonarnej.
- 9 kompromis nr 5: co sprawia, że zostanę na dłużej w obecnej firmie.
- 10 polska perspektywa.
- 12 balansowanie między potrzebami biznesowymi a potrzebami talentów.

coś za coś w retencji talentów.

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.

kluczowe wnioski.



1. Priorytet: ciągłość zatrudnienia.

Utrzymanie atrakcyjności na rynku pracy jest dla pracowników ważniejsze niż możliwość pracy zdalnej.

- 67% pracowników stawia ciągłość zatrudnienia nad możliwość pracy zdalnej
- 52% woli bardziej rozwijać umiejętności niż pracować poza biurem



2. Stres w pracy zmienia priorytety talentów.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż ma ogromne znaczenie, zwłaszcza jeśli chodzi o zmniejszenie presji w pracy.

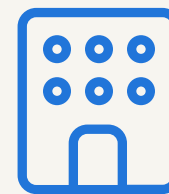
- 60% pracowników woli mieć mniej stresu niż wyższe wynagrodzenie
- 40% już zmieniło pracę na mniej stresującą, mimo że wiązało się to z niższą pensją



3. Czas pracy liczy się bardziej niż miejsce.

Autonomia w zarządzaniu czasem to najbardziej pożądana forma elastyczności – ważniejsza nawet niż wynagrodzenie czy możliwość pracy zdalnej.

- 59% pracowników woli elastyczność czasu pracy niż wyższą płacę
- 56% przedkłada ją nad elastyczność w zakresie miejsca wykonywania pracy



4. Pełny powrót do pracy stacjonarnej ma swoją cenę.

Badani zapytani o to, co skłoniłoby ich do powrotu do pracy w pełni stacjonarnej, jasno wskazali:

- 65% — większa autonomia w zarządzaniu czasem pracy
- 64% — wyższe wynagrodzenie
- 61% — więcej dni urlopu



5. Możliwość rozwoju i wspólne wartości wpływają na retencję talentów.

Choć utrzymanie ciągłości zatrudnienia jest kluczowe dla talentów, to ich długoterminowa retencja zależy od:

- 74% — corocznych podwyżek powiązanych z inflacją
- 68% — wsparcia ze strony przełożonych w rozwoju kariery
- 67% — wspólnych wartości z organizacją



wstęp.

Pracownicy i pracodawcy na nowo definiują, co jest dla nich najważniejsze i jakie kompromisy są gotowi zaakceptować na swojej drodze zawodowej.

W czasach niepewności gospodarczej dla talentów najważniejsza jest ciągłość zatrudnienia — zdolność do utrzymania swojej wartości, umiejętności i stabilności na zmieniającym się rynku pracy. Chodzi nie tylko o awansowanie w ramach obecnej roli czy organizacji, ale o gotowość na nowe możliwości zawodowe, niezależnie od tego, gdzie się pojawią.

Mając poczucie bezpieczeństwa, talenty zaczynają zastanawiać się, czego jeszcze poszukują w swojej pracy – stawiają przy tym na priorytety związane ze zmniejszeniem stresu w środowisku zawodowym, większą autonomią w zakresie godzin pracy czy długoterminowym dobrostanem.

W miarę jak talenty rozważają, na jakie kompromisy są gotowe, organizacje powinny również określić, co są w stanie dać od siebie i czego oczekują w zamian. Dla pracodawców to kluczowy moment, by zastanowić się, jak zapewnić efektywność, przyciągając, angażując i zatrzymując najlepsze talenty.

Oczekiwania po obu stronach się zmieniają – dotyczą elastyczności, wynagrodzenia, wsparcia ze strony menedżerów i zgodności wartości – a jednocześnie ważna pozostaje wzajemność.

Liderzy, którzy potrafią skutecznie równoważyć kompromisy, działać elastycznie i w zgodzie z długofalową wizją rozwoju organizacji, będą najlepiej przygotowani, by zyskać zaufanie pracowników, wzmocnić ich zaangażowanie i budować bardziej odporną oraz efektywną organizację.

Sander van 't Noordende,
CEO Randstad

5250
respondentów

7
rynków

badaniu w wieku
18-67 lat

Badanie Workmonitor Pulse 2025 realizowane było od 28 marca do 9 kwietnia 2025 roku wśród 5250 pracowników z Australii, Japonii, Niemiec, Polski, Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Włoch.

1. ciągłość zatrudnienia jest moim priorytetem.

Globalna niestabilność gospodarcza sprawia, że talenty ponownie koncentrują się na pozostaniu konkurencyjnymi na rynku.

W obliczu niepewności gospodarczej talenty podejmują dziś trudne decyzje. Gdy zapytaliśmy pracowników o wybór między ciągłością zatrudnienia a możliwością pracy zdalnej, 67% respondentów na całym świecie wybrało ten pierwszy czynnik – utrzymanie atrakcyjności na rynku pracy.

Tak samo było wtedy, gdy pytaliśmy o to, czy pracownicy wolą zapewnić sobie ciągłość zatrudnienia, czy wykonywać pracę, która ich pasjonuje. W tym przypadku 59% badanych także postawiło na pierwszą opcję. Najsilniej wyrażali to przedstawiciele pokolenia X (62%) oraz respondenci z Japonii (66%), a utrzymanie atrakcyjności na rynku pracy najmniejsze znaczenie miało w Niemczech (45%) i wśród osób pracujących całkowicie zdalnie (52%).

Ponad połowa ankietowanych (52%) twierdzi też, że woli mieć dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju umiejętności niż do pracy zdalnej.

Doroczne badanie Workmonitor pokazuje co prawda szerszy kontekst ewolucji priorytetów talentów w latach 2022–2025, uwidaczniając

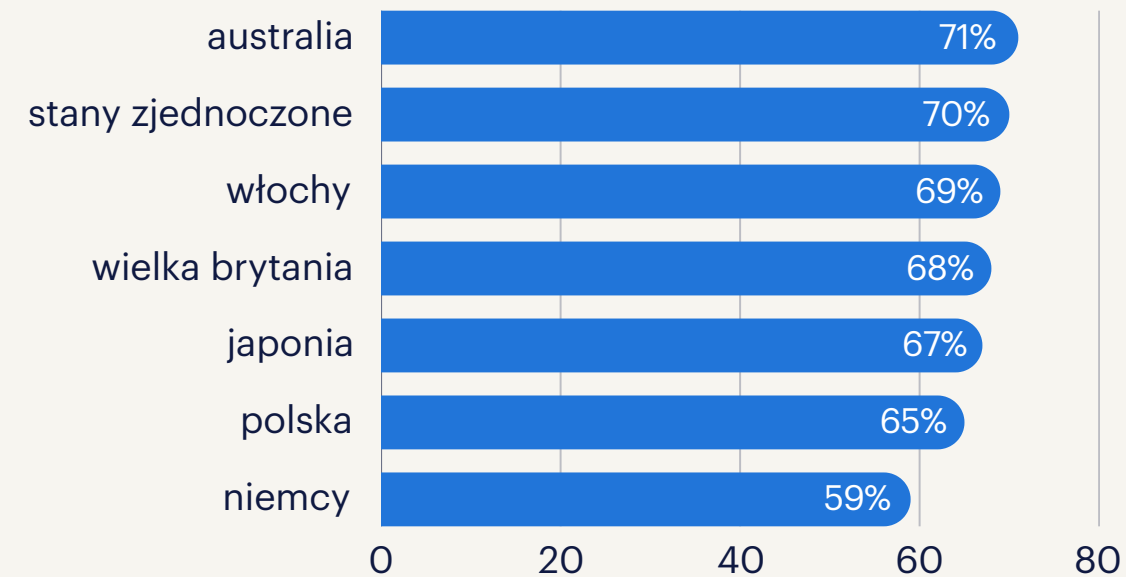
znaczenie elastyczności. Jednak w najnowszej analizie Workmonitor Pulse widać, że dziś pracownicy znów koncentrują się na długoterminowym utrzymaniu się na rynku pracy.

Elastyczne formy pracy nadal stanowią silną motywację dla różnych pokoleń i grup zawodowych, ale zapewnienie aktualności swoich kompetencji i konkurencyjności na dynamicznie zmieniającym się świecie pracy staje się kwestią, która negocjatom nie podlega.

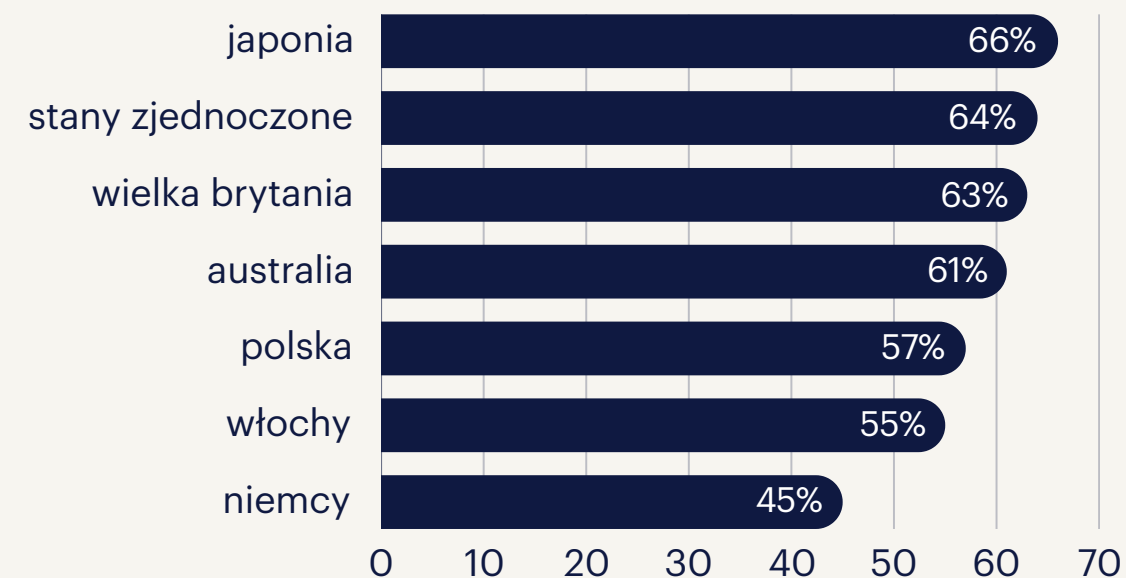
Wnioski z najnowszego badania Workmonitor Pulse są spójne z widocznym w raporcie Workmonitor rosnącym znaczeniem rozwoju kompetencji, które będą potrzebne w przyszłości, np. w obszarze AI.

Nasz raport pokazuje, że pracodawcy, którzy oferują pracownikom możliwości podnoszenia ich atrakcyjności na rynku pracy, a tym samym utrzymanie ciągłości zatrudnienia, w pewnym zakresie mogą oczekiwać od talentów większej elastyczności.

utrzymanie atrakcyjności na rynku pracy
ważniejsze niż praca zdalna



utrzymanie atrakcyjności na rynku pracy
ważniejsze niż praca, która pasjonuje



2. stres w pracy zmienia moje priorytety.

Pomimo presji gospodarczej, która zmienia priorytety pracowników, jedno pozostaje niezmiennie: równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż ma ogromne znaczenie.

W badaniu 60% pracowników deklaruje, że wybraliby mniej stresującą pracę zamiast wyższego wynagrodzenia, a 40% już dokonało takiego wyboru. Takie preferencje pojawiają się we wszystkich grupach pokoleniowych i typach stanowisk.

W tej tendencji przodują osoby pracujące zdalnie: 67% z nich zadeklarowało, że wybrałoby mniej stresu zamiast wyższych zarobków. Wśród pokoleń największą skłonność do takiego wyboru wykazali mileniałsi (63%) i członkowie pokolenia X (61%) — więcej niż przedstawiciele pokolenia Z i Baby Boomersów (po 57%). Pod tym względem wśród krajów przoduje Japonia — aż 72% respondentów przejawia takie podejście.

I nie są to tylko deklaracje — wielu badanych przeszło od deklaracji do działania.

Na tle wszystkich krajów wyróżnia się Polska — aż 46% pracowników przyjęło niższe wynagrodzenie, aby zmniejszyć poziom stresu. Dla porównania, we Włoszech odsetek ten był najniższy i wyniósł 34%.

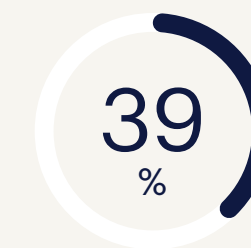
39% respondentów na całym świecie przyznało, że kiedyś przyjęli pracę oferującą

większą elastyczność, ale niższe wynagrodzenie. Najwięcej takich przypadków odnotowaliśmy w Japonii (44%).

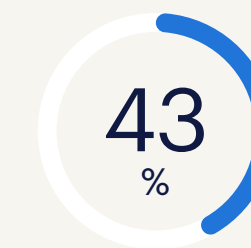
43% badanych twierdzi, że zdecydowali się na stanowisko z mniejszymi możliwościami awansu w zamian za lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym — był to kompromis najczęściej wskazywany przez pokolenie Z (48%). Te wybory odzwierciedlają rosnącą gotowość pracowników do przedkładania elastyczności i dobrostanu nad szybki awans czy wyższe zarobki.

To stwarza unikalną szansę na połączenie strategii zarządzania talentami z szerszymi celami biznesowymi, co pozwala firmom na większą elastyczność w obliczu dynamicznych zmian rynkowych.

Nawet w czasach niepewności gospodarczej wyniki te sugerują, że organizacje, które tworzą zdrowsze środowisko pracy — poprzez redukcję stresu, wspieranie równowagi i oferowanie elastyczności — będą w lepszej pozycji do przyciągania i retencji talentów. Takie warunki wpływają na to, jak bardzo pracownicy czują się wspierani, zwłaszcza w okresach wzmożonego obciążenia lub zmian.

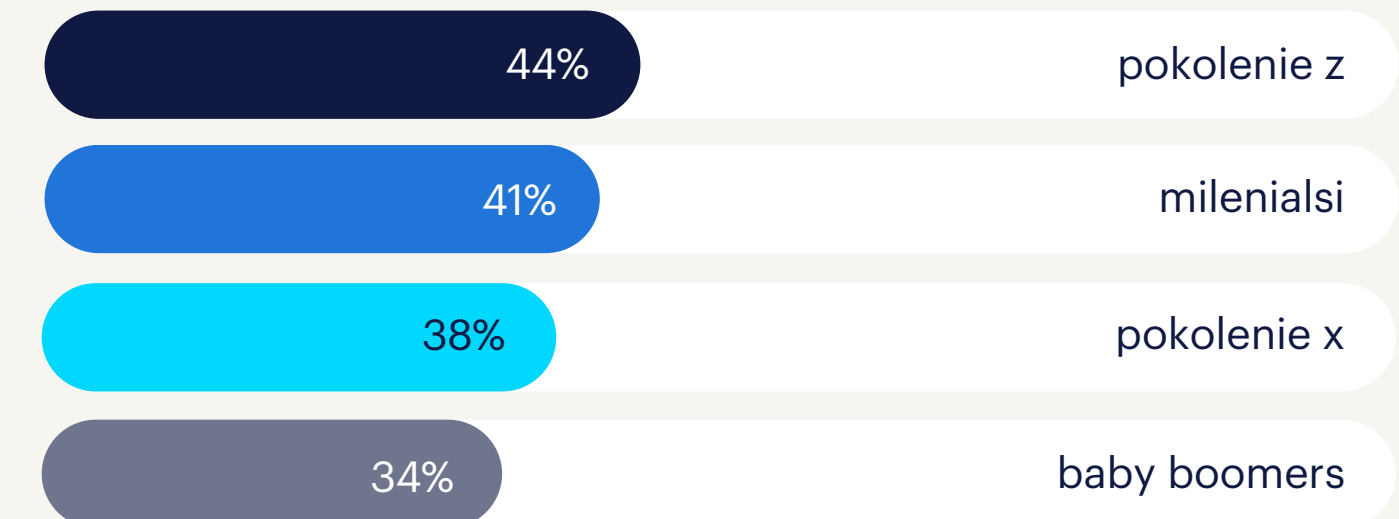


zgodziłem(-am) się na niższą płacę, ale większą elastyczność.



zrezygnowałem(-am) z możliwości awansu na rzecz większej elastyczności.

przyjąłem/przyjęłam mniej stresującą pracę, ale z niższą płacą.



3. większa kontrola nad moim życiem jest ważniejsza od wyższej pensji.

Choć to praca zdalna zdominowała dyskusje o elastyczności pracy, dziś na pierwszy plan wysuwa się autonomia w zakresie czasu, a nie miejsca pracy.

Rzeczywiście 56% uczestników badania deklaruje, że woli mieć kontrolę nad czasem pracy niż decydować o miejscu jej wykonywania. Wśród pokoleń najczęściej mówią tak milenialsi (60%).

59% badanych twierdzi, że kontrola nad własnym czasem pracy jest dla nich nawet ważniejsza niż wyższe wynagrodzenie. Choć ta tendencja widoczna jest we wszystkich grupach wiekowych, warto zauważyć, że młodsze pokolenia częściej przechodzą od deklaracji do działania — aż 49% przedstawicieli pokolenia Z zrezygnowało z wyższej pensji na rzecz większej elastyczności. Dla porównania — na to samo zdecydowało 27% Baby Boomersów.

Koncentracja talentów na lepszym zarządzaniu czasem może również tłumaczyć to, że 46% pracowników preferuje więcej urlopu niż wyższe wynagrodzenie — a najwyższy odsetek takich wskazań notujemy wśród osób pracujących całkowicie zdalnie (53%).

Te kompromisy najmocniej uwidaczniają się wśród pracowników z Japonii, którzy konsekwentnie wyróżniali się we wszystkich kwestiach na tle innych krajów. Priorytetowo traktowali oni elastyczność czasu pracy, stawiają ją wyżej niż kwestia lokalizacji (62%) i płacy (66%). Byli także skłonni zamienić wyższą pensję na więcej dni urlopu (60%).

Wraz z coraz bardziej zacierającą się granicą między życiem zawodowym a prywatnym, pracownicy dążą do większej równowagi.

Kluczowe znaczenie ma więc zrozumienie, czym elastyczność jest dla poszczególnych talentów. Niezależnie od tego, czy chodzi o możliwość samodzielnego ustalania grafiku, dostosowanie zmian czy nowe podejście do polityki urlopowej — spersonalizowane rozwiązania, odzwierciedlające różnorodność realiów pracy i życia, pomogą organizacjom przyciągać i zatrzymywać najlepsze talenty w dynamicznej rzeczywistości.

kontrola nad czasem pracy jest dla mnie ważniejsza niż możliwość wyboru miejsca, z którego pracuję.

56
%

wybrał(a)bym kontrolę nad czasem pracy zamiast wyższej pensji.

59
%

wolał(a)bym mieć więcej urlopu niż wyższą pensję.

46
%



4. czego potrzebuję, jeśli mam wrócić do pełnej pracy stacjonarnej.

Talenty jasno komunikują, czego oczekują w zamian za pełny powrót do pracy stacjonarną — i nie chodzi tylko o wyższą pensję.

W zależności od obecnego modelu pracy, pracownicy oczekują bardziej elastycznych godzin pracy, wyższej pensji i dodatkowych dni urlopu, aby powrót do biura był przez nich brany pod uwagę.

Wśród osób pracujących w pełni zdalnie aż 74% oczekuje większej elastyczności czasu pracy, 75% – wyższego wynagrodzenia, a 66% – więcej dni urlopu, jeśli miałyby wrócić do biura na stałe.

Pracownicy są także gotowi zrezygnować z elastyczności miejsca pracy na rzecz długoterminowych korzyści, takich jak rozwój i możliwości zdobywania nowych kompetencji — ale nie wtedy, gdy czują się do tego zmuszeni.

Warto jednak zaznaczyć, że wielu pracowników byłoby skłonnych do poważnych kompromisów, aby uniknąć pełnego powrotu do biura. Połowa badanych deklaruje, że zrezygnowałaby z wyższej pensji, aby móc regularnie pracować zdalnie. Jednocześnie 53% talentów byłoby gotowych zrezygnować z awansu w strukturach firmy na rzecz utrzymania możliwości pracy zdalnej.

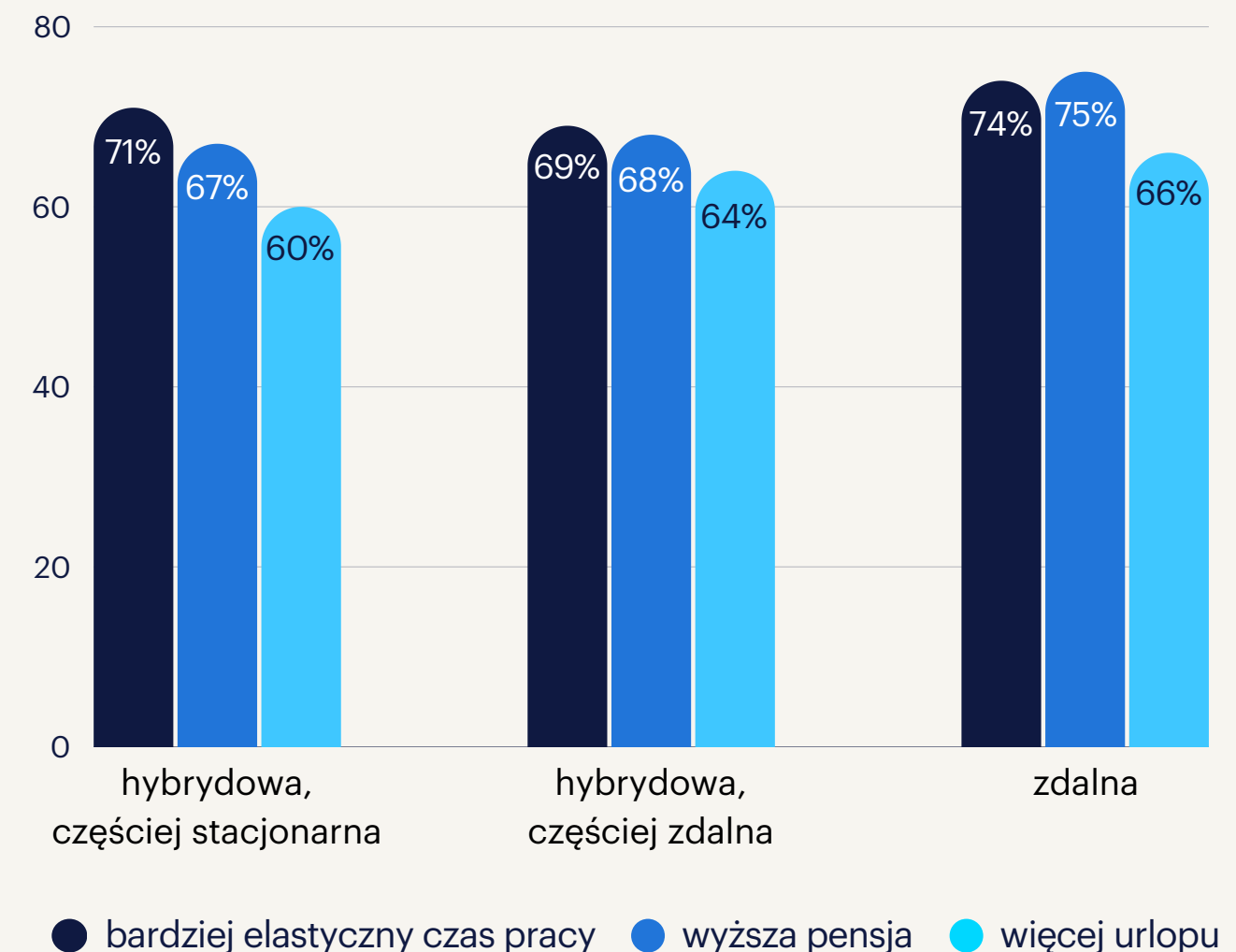
W badaniu aż 38% pracowników rozważyłoby odejście z pracy, gdyby zostali zmuszeni do powrotu do biura w pełnym wymiarze godzin. Na taki krok byłiby skłonni się zdecydować, nawet jeśli wiązałoby się to z niższą pensją (39%). Szczególnie mocno wyrażają to osoby pracujące całkowicie lub w większości zdalnie: 59% i 53% z nich deklaruje gotowość odejścia z pracy, a 58% i 52% – zgodę na niższe wynagrodzenie w zamian za zachowanie pracy zdalnej.

Wniosek jest jasny: dobrowolne kompromisy są akceptowalne, narzucone — grożą odejściami.

Badania Randstad wskazują, że pracodawcy dostrzegają konieczność zawierania kompromisów i oferują alternatywy w zamian za pracę zdalnej. W sektorach o wysokim udziale pracy zdalnej, 56% ofert pracy zawiera wzmiankę o benefitach, natomiast w sektorach, gdzie praca zdalna jest mniej powszechna, odsetek ten wzrasta do 64%.

W obliczu trendu powrotu do biur, kluczowe dla pracodawców jest to, by dać pracownikom realny powód, by chcieli wrócić — aby mieli poczucie sensu tej zmiany i otrzymali coś w zamian, aby nie było to jednostronne oczekiwanie.

oczekiwania związane z powrotem do pełnej pracy stacjonarnej – według modelu pracy.



5. co sprawia, że zostanę na dłużej w obecnej firmie.

Choć ciągłość zatrudnienia to podstawowe oczekiwanie, a elastyczność staje się przedmiotem negocjacji, to inne kluczowe czynniki wpływają na retencję talentów.

Gdy podstawy oczekiwania pracowników zostaną spełnione, większą rolę zaczynają odgrywać inne czynniki wpływające na lojalność i retencję talentów. Badani pytani o to, co skłoniłoby ich do pozostania w obecnym miejscu pracy przez kolejne 5 lat, wskazali trzy główne elementy.

Prawie trzy czwarte badanych (74%) uznało, że coroczne podwyżki wynagrodzenia, przynajmniej na poziomie inflacji, są istotne dla pozostania w organizacji. Z perspektywy pokoleniowej ten czynnik miał nieco większe znaczenie dla generacji X i Baby Boomers (odpowiednio 77% i 76%) niż dla młodszych grup. W USA coroczne podwyżki były postrzegane jako szczególnie ważne – wskazało je 79% respondentów, najwięcej spośród wszystkich badanych krajów.

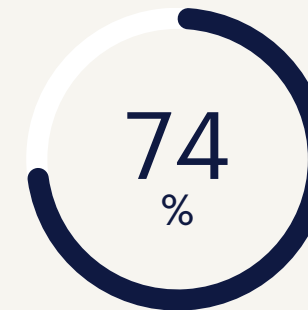
Dla ponad dwóch trzecich uczestników badania (68%) kluczowe było wsparcie szefa w rozwoju kariery – zarówno jego deklaracja, jak i realne działania. Co istotne, znaczenie wsparcia menedżerskiego było równie duże wśród osób pracujących całkowicie zdalnie, jak i w pełni stacjonarnie (po 69%), a nieco mniejsze wśród pracowników hybrydowych. Potrzeba wsparcia ze strony przełożonych była najbardziej odczuwalna w USA (74%).

Trzecim istotnym czynnikiem było poczucie więzi z szefostwem firmy oraz wspólna wizja i wartości (67%). W tym obszarze również prym wiodą pracownicy z USA (74%). Dane pokazują także, że 40% respondentów podjęło się bardziej dla nich znaczącej pracy, także w kontekście ich osobistych wartości, nawet kosztem niższego wynagrodzenia. Wyróżniało się pod tym względem pokolenie Z – 47% jego przedstawicieli przyznało, że podjęło taką decyzję.

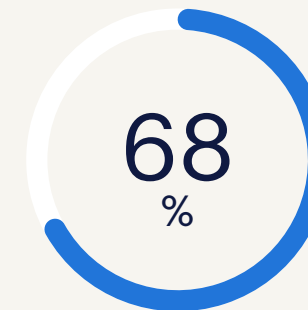
Ponadto pracownicy rzadziej rozważają odejście z pracy, jeśli mają dostęp do takich rozwiązań jak: urlop sabatyczny, czyli dłuższa regeneracyjna przerwa w pracy (58%), wsparcie w opiece nad członkiem rodziny (42%) lub nad osobą starszą (41%).

Dla pracodawców wyniki te oznaczają konieczność bliskiej współpracy i regularnej komunikacji z pracownikami, by lepiej rozumieć, co motywuje ich do pozostania w organizacji, jakie mają priorytety oraz na jakie kompromisy są gotowi.

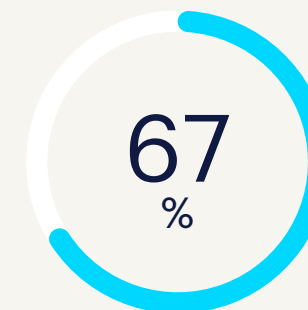
czynniki wpływające na retencję w perspektywie 5 lat:



coroczne podwyżki powiązane z poziomem inflacji



wsparcie ze strony przełożonego



zbieżność wartości



polska perspektywa.

W dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości zawodowej, pracownicy coraz częściej stają przed wyborami. Co w tej sytuacji jest ich priorytetem? Utrzymanie ciągłości zatrudnienia czy elastyczność? To zresztą nie jedyne kompromisy, na które gotowe są talenty w Polsce.

W okresie spowolnienia gospodarczego spada m.in. dynamika płac, a w tej sytuacji większą rolę mogą odgrywać inne potrzeby sygnalizowane przez talenty. Najnowsze badanie Randstad, które zrealizowane zostało także w Polsce, rzuca nowe światło na te preferencje, pokazując też różnice między różnymi grupami demograficznymi i zawodowymi.

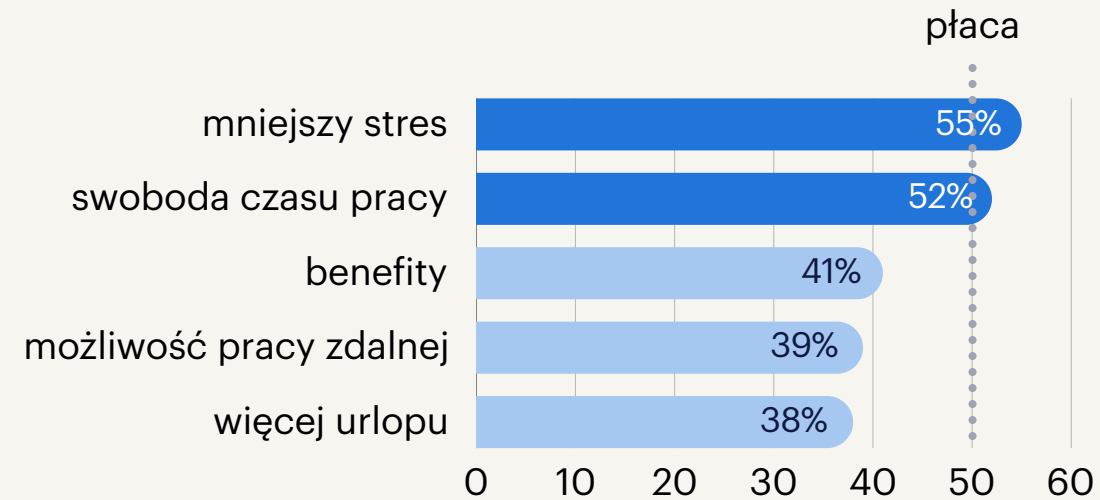
Wyniki badania pokazują, że większości pracowników w Polsce zależy na stabilności zatrudnienia, która dziś oznacza wszystkie czynniki wpływające na atrakcyjność posiadanego zestawu kompetencji i doświadczenia i jednocześnie zapewniające utrzymanie ciągłości kariery w dłuższej perspektywie. 65% respondentów z Polski przyznało, że woli mieć pewność zatrudnienia niż możliwość pracy zdalnej. Ten trend jest szczególnie widoczny wśród osób ze generacji (X i Baby Boomers) oraz pracowników fizycznych wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, którzy częściej obawiają się o stabilność swojej pozycji zawodowej. Z drugiej strony, pokolenie Z jest bardziej otwarte na elastyczne formy pracy, co może wynikać z ich odmiennego podejścia do życia zawodowego

i większej styczności z technologiami w miejscu pracy.

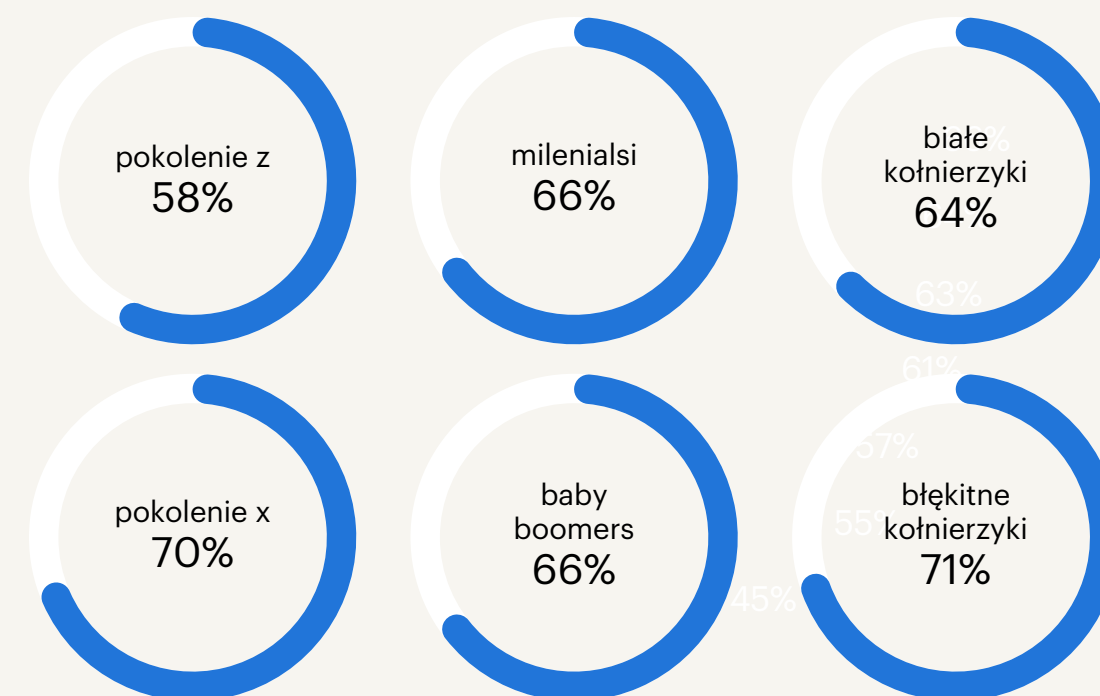
Podobne tendencje obserwujemy w przypadku, gdy porównujemy perspektywiczną stabilność zawodową z ekscytującą rolą. Większość badanych (57%) opowiedziała się za bezpieczeństwem, co sugeruje, że w Polsce przeważa pragmatyczne podejście, w którym pewna przyszłość jest ważniejsza niż pasjonująca, ale mniej stabilna ścieżka kariery.

Respondenci wskazują też czynniki, które są dla nich dziś istotniejsze niż wyższa płaca. 55% poszłoby na kompromis w kwestii wynagrodzenia, gdyby ich praca była mniej stresująca, a 52% – gdyby dawała więcej swobody w kwestii czasu pracy, w tym ruchomych godzin pracy, możliwości decydowania o grafiku czy wygodnych zmian. Ten drugi czynnik jest dla Polaków zresztą istotniejszy niż możliwość wyboru miejsca wykonywania zadań (57%). Choć od pracy zdalnej jeszcze istotniejsza staje się kwestia wsparcia w zapewnieniu ciągłości kariery.

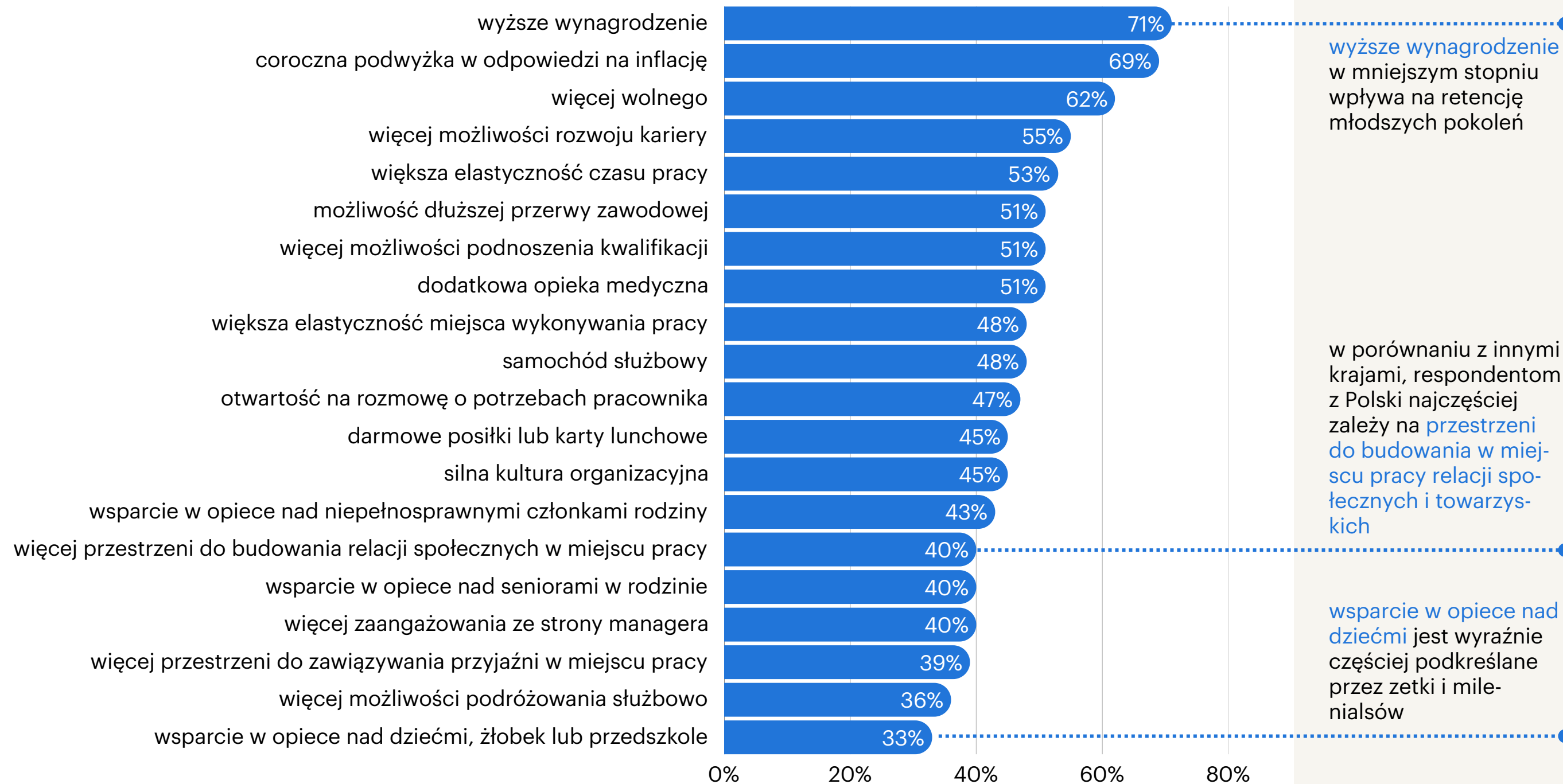
kompromisy: utrzymanie atrakcyjności na rynku pracy w dłuższej perspektywie i elastyczność czasu pracy ważniejsze od wyższej płacy



utrzymanie atrakcyjności na rynku pracy ważniejsze niż praca zdalna



polська perspektywa: co wpływa najbardziej na retencję talentów?



zawodowe kompromisy wg talentów: co to oznacza dla pracodawców.

Dotychczasowe badania Workmonitor pokazują, że w bardziej stabilnych czasach pracownicy zazwyczaj szybko decydowali się na zmianę pracy.

Jednak w okresach niepewności gospodarczej bezpieczeństwo zatrudnienia, stabilność dochodów oraz zdolność do utrzymania się na rynku pracy zyskują na znaczeniu.

Mimo to, jak pokazuje nasze badanie Workmonitor Pulse, pracownicy nie rezygnują ze stałego precyzowania swoich oczekiwań wobec miejsca pracy. We wszystkich pokoleniach i grupach zawodowych talenty starannie rozważają kompromisy, na które są gotowe pójść. I nie jest to działanie jednostronne — pracownicy oczekują, że pracodawcy również pójdą im na rękę.

Może to być sygnał dla pracodawców, by przyjęli bardziej partnerskie podejścia do ustalania kompromisów, na które gotowe są obie strony.

Rekomendacje naszych ekspertów mogą pomóc firmom znaleźć wspólny język z talentami – dziś i w przyszłości.

cel: utrzymanie atrakcyjności na rynku pracy.

Rynek pracy i gospodarka zmieniają się w szybkim tempie. Pracownicy są świadomi, że w tej sytuacji muszą zabiegać o to, by pozostać atrakcyjnymi na rynku pracy.

Organizacje, które pomagają pracownikom w utrzymaniu ciągłości zatrudnienia w dłuższej perspektywie, wyróżnią się w konkurencji o najlepsze talenty.

Podnoszenie kwalifikacji, szkolenia i rozwój zawodowy będą kluczowe dla retencji pracowników, jednocześnie wzmacniając pozycję negocjacyjną pracodawców.

Jednak wsparcie w utrzymaniu ciągłości zatrudnienia to dopiero początek. Z czasem coraz większe znaczenie dla retencji mają inne czynniki — takie jak regularne podwyżki, pomoc managera czy wspólnota wartości.

elastyczność ma znaczenie, ale możliwe są kompromisy.

Pomimo zdecydowanych reakcji pracowników na perspektywę całkowitego powrotu do pracy stacjonarnej, pojawiają się możliwości wypracowania rozwiązań, które będą korzystne zarówno dla pracowników, jak i dla firm.

Talenty bardziej cenią elastyczność czasu pracy niż wysokość wynagrodzenia czy miejsce wykonywania zadań. Tam, gdzie to możliwe, pozostawienie talentom pewnej autonomii w zakresie wyboru godzin pracy może dać pracodawcom przewagę.

Kluczowe stają się też identyfikowanie głównych źródeł stresu, które mogą być czynnikiem decydującym o odejściu z pracy. Ograniczenie napięć w miejscu pracy pomoże przyciągnąć i zatrzymać najlepsze talenty.

W sytuacjach, gdy powrót do biura jest konieczny, organizacje powinny jasno komunikować cel tej decyzji, tak aby jej korzyści i związane z nią kompromisy były klarowne dla pracowników.

retencja talentów to indywidualna kwestia.

Jak pokazują wcześniejsze badania Workmonitor, zindywidualizowanie podejścia do retencji talentów jest skuteczniejsze niż uniwersalne strategie.

Kluczowe jest uwzględnianie osobistych potrzeb — takich jak redukcja stresu, wsparcie w rozwoju kariery czy przestrzeń na zobowiązania rodzinne. Pracodawcy, którzy prowadzą stały dialog w tej kwestii z pracownikami, będą w najlepszej pozycji, by stworzyć rozwiązania korzystne dla obu stron.

Wobec utrzymującego się niedoboru talentów oferowanie doświadczeń zawodowych i form pracy, które odpowiadają oczekiwaniom talentów, staje się niezbędne, by skutecznie przyciągać i zatrzymywać w organizacji najlepszych pracowników — zwłaszcza gdy staną się oni bardziej otwarci na nowe możliwości zawodowe w momencie ustabilizowania się sytuacji gospodarczej.

An abstract graphic on the left side of the slide. It features two concentric white circles on a blue background. A horizontal bar, consisting of a cyan rounded rectangle followed by a white circle, is positioned across the middle of the circles. To the left of this bar is a small light blue circle. In the center of the concentric circles is a dark navy blue circle. To the right of this central circle is another white circle.

masz pytania?

zachęcamy do kontaktu.

 www.randstad.pl/kontakt

 linkedin.com/company/randstad-polska