

TALENT TRENDS 2024 POLAND

THE EXPECTATION GAP

Najważniejsze wnioski z NASZEGO badania:
w jaki sposób mogą wpłynąć na TWOJE strategie
rekrutacyjne i zatrzymać talenty w 2024 roku?





Spis treści

Wprowadzenie do raportu – Nicholas Kirk, CEO PageGroup

Kto wziął udział w naszym badaniu?

W jaki sposób „The Expectation Gap” przejawia się w takich obszarach jak...

Wynagrodzenie: Oczekiwania finansowe rosną szybciej niż wysokość płac

Wynagrodzenie



Elastyczność: Dlaczego work-life balance stał się standardem?

Elastyczność



DE&I: Pomiędzy intencjami a rzeczywistością

DE&I



Sztuczna inteligencja (AI): Nadążyć za zmianami na rynku pracy

AI



Podsumowanie: Jak poradzić sobie z rozbieżnością oczekiwań?

O PageGroup

Na rynku pracy zauważyć można zjawisko narastającej rozbieżności oczekiwań pomiędzy pracownikami a pracodawcami. W jaki sposób możemy sobie z nim poradzić?

W ubiegłym roku nasze globalne badanie Talent Trends rzuciło światło na znaczącą zmianę dotyczącą rynku pracy, którą nazwaliśmy „Niewidzialną Rewolucją”. W postpandemicznej rzeczywistości zbieżność pewnych czynników doprowadziła do subtelnej, lecz odgrywającej dużą rolę zmiany dynamiki miejsca pracy, która sprawiła, że pracownicy zaczęli bardziej holistycznie postrzegać wartość, jaką praca wnosi do ich życia.

Obecnie, zaledwie 12 miesięcy od zeszłorocznego badania, sytuacja ponownie ewoluowała, co wiąże się z istotnymi konsekwencjami dla procesów rekrutacyjnych i zatrzymywania talentów wewnątrz organizacji. Opracowanie strategii rekrutacyjnych, które zadowolilyby każdą ze stron, staje się coraz bardziej złożone – zjawisko to określiliśmy mianem The Expectation Gap.

Z jednej strony lista oczekiwań pracowników stale się wydłuża, znacznie wykraczając poza atrakcyjne wynagrodzenie i elastyczność pracy. Z drugiej, pracodawcy stają w obliczu licznych presji związanych z sytuacją polityczną czy gospodarczą na świecie, co sprawia, że niezwykle trudno jest obu stronom wypracować kompromis.

W celu dogłębnej analizy tego zjawiska, przeprowadziliśmy badanie, w którym udział wzięło 50 000 pracowników z całego świata. Celem ankiety zrealizowanej w ramach naszego raportu Talent Trends 2024 jest pokazanie spostrzeżeń pracowników oraz wniosków płynących z tych obserwacji dla pracodawców.

Oto kilka kluczowych spostrzeżeń:

- Podczas gdy wysokość wynagrodzeń spada m.in. z powodu presji gospodarczych, z jakimi mierzą się pracodawcy, **pracownicy nadal oczekują wyższych płac**, aby podołać rosnącym kosztom życia i czuć się wystarczająco docenianymi za zaangażowanie w wykonywaną pracę.
- **Elastyczność stała się punktem zapalnym** w sytuacji, gdy pracodawcy starają się wdrożyć hybrydowe modele pracy i politykę wewnętrzną, która uwzględni zarówno potrzeby biznesowe, jak i preferencje pracowników.
- W obliczu kilku aktywnych zawodowo pokoleń, **utrzymanie dynamicznej i inkluzywnej kultury pracy**, w której każdy czuje, że może być w pełni sobą, jest trudniejsze niż kiedykolwiek wcześniej.
- **Generatywna sztuczna inteligencja nie jest już konceptem zakorzenionym w abstrakcyjnej przyszłości**. Ma ona obecnie realny wpływ na życie zawodowe ludzi oraz na ich decyzje dotyczące kariery.

The Expectation Gap przenika wszystkie aspekty współczesnego świata pracy. Dlatego tak ważne jest dopasowanie oczekiwań w celu stworzenia produktywnego i inkluzywnego środowiska pracy.

Na kolejnych stronach przedstawiamy najważniejsze spostrzeżenia i rekomendacje mające pomóc w zniwelowaniu różnic, budowaniu inkluzywnej kultury i pewniejszym poruszaniu się w zmieniającym się krajobrazie rynku pracy.

Korzystając z zasobów, którymi dysponujemy jako globalna firma rekrutacyjna i korzystając z naszych własnych danych oraz technologii, przedstawiamy naszym klientom wartościową ekspertyzę, informacje nt. rynku i cenne spostrzeżenia. Pragniemy działać jako zaufany partner w rozwiązywaniu problemów pojawiających się na współczesnym rynku pracy.

Nasi wyspecjalizowani konsultanci pracują w 37 krajach na całym świecie - wspierając naszych klientów i odpowiadając na wszelkie pytania związane z procesami rekrutacyjnymi. Możesz skontaktować się z nami, [klikając w link](#).

Życzę przyjemnej lektury.



Nicholas Kirk
CEO, PageGroup



Miej na uwadze rozbieżne oczekiwania!

Najważniejsze spostrzeżenia
wynikające z naszego
raportu Talent Trends

1. Zarządzanie sprzecznymi priorytetami w zakresie elastyczności

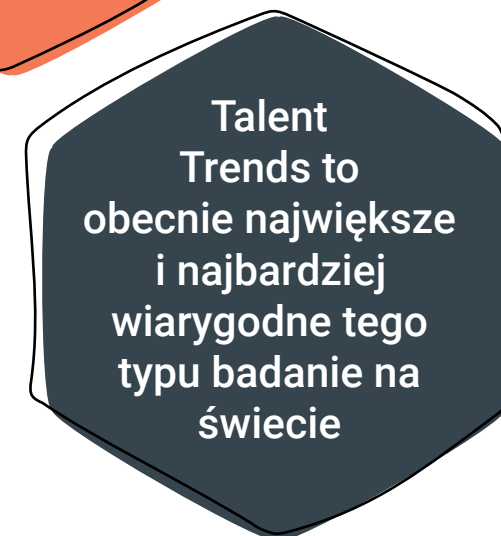
Mimo masowego powrotu do biur, pracownicy wciąż
liczą na pracę w trybie hybrydowym

2. Zapewnienie autentycznie inkluzywnych miejsc pracy

Pracownicy oczekują, że pracodawcy bardziej
zaangażują się w tworzenie inkluzywnej kultury pracy

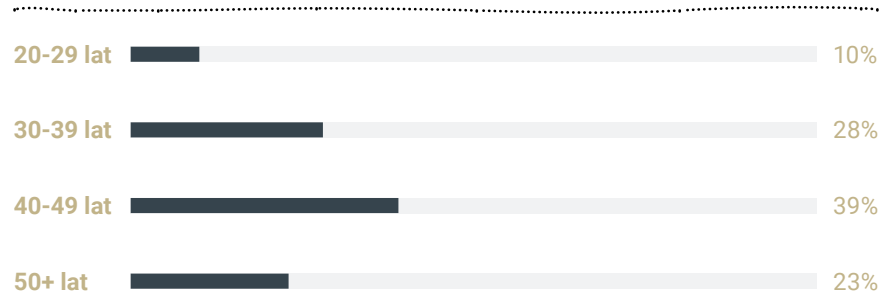
3. Przygotowanie się na nadchodzące zmiany

Punkt zwrotny jest tuż przed nami – jak AI zmienia świat pracy?

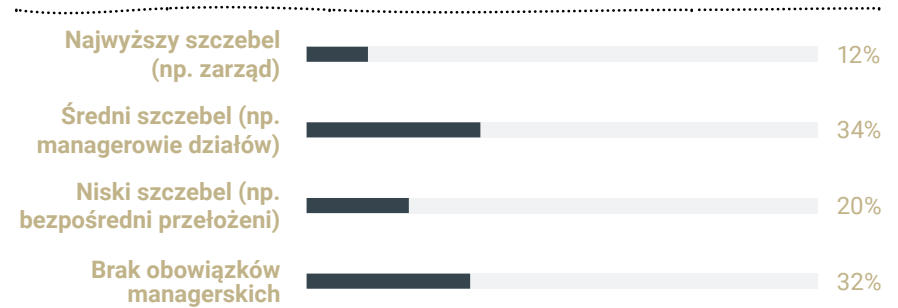


Kto wziął udział w naszym badaniu?

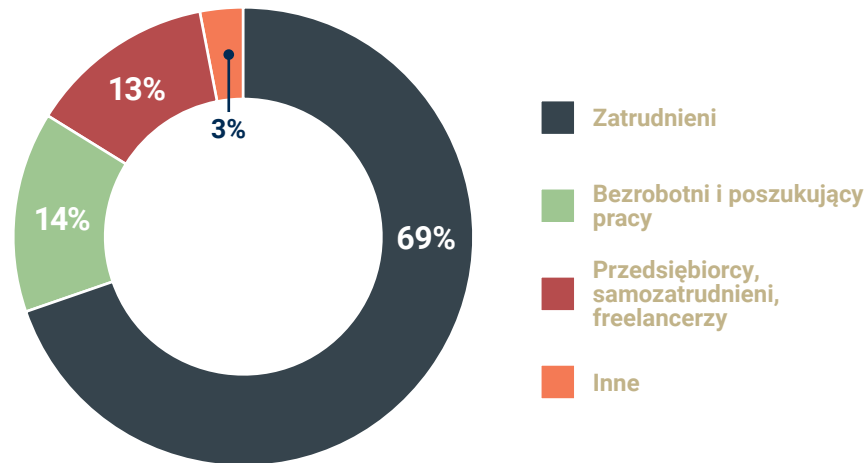
WIEK



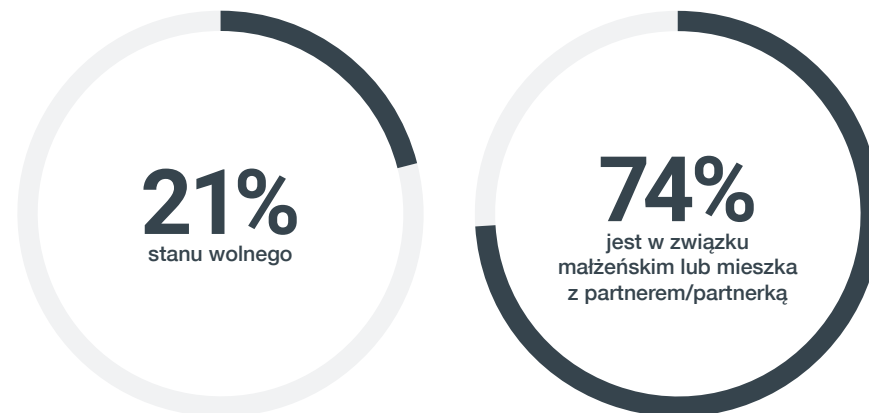
POZIOM STANOWISKA



STATUS ZATRUDNIENIA



ŻYCIE OSOBISTE



Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI





The Expectation Gap a... wynagrodzenie

Oczekiwania finansowe rosną szybciej
niż wysokość płac



Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI



Wynagrodzenie zdecydowanie na pierwszym miejscu

Czy oczekiwania wobec wyższych płac znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości?

Rozbieżność pomiędzy oczekiwaniami finansowymi pracowników a sytuacją ekonomiczną nabrała nowego znaczenia. Wzrost wynagrodzeń zaobserwowany w okresie postpandemicznego powrotu do normalności nieznacznie zwolnił, ale pracownicy wciąż liczą na lepsze płace. Ta różnica pomiędzy oczekiwaniami pracowników a ograniczeniami budżetowymi pracodawców stała się dość charakterystyczną cechą dzisiejszego rynku pracy.

Dwóch na pięciu pracowników jest niezadowolonych ze swojego obecnego wynagrodzenia, jednocześnie stawia je na pierwszym miejscu wśród powodów szukania nowego zatrudnienia. To powszechne niezadowolenie stworzyło dynamiczny rynek pracy, gdzie spora część pracowników jest nie tylko otwarta na nowe możliwości, ale napędzana wizją lepszych zarobków — aktywnie ich poszukuje.

Dla pracodawców oznacza to jasny komunikat: płaca jest fundamentalnym czynnikiem mającym bezpośredni wpływ na przyciąganie i zatrzymywanie talentów wewnątrz organizacji. Ponad połowa ankietowanych firm przyznaje, że przedstawienie pakietu wynagrodzeń wyższego niż aktualny jest kluczowe, aby przyciągnąć uwagę kandydata. Z danych wynika, że prawie połowa pracowników poprosiła o podwyżkę w ciągu ostatniego roku. Jak widać, dyskusja wokół płac jest niezwykle istotna.

Rosnąca rozbieżność oczekiwań to wskazówka dla firm, aby przeanalizowały swoje siatki płac. Kluczowe jest tutaj znalezienie równowagi pomiędzy tym, czego szukają pracownicy, a tym, na co pozwala budżet.



71%

pracodawców twierdzi, że firmy, które oferują wyższą pensję niż konkurencja mają większe szanse, aby przyciągnąć nowe talenty



70%

pracowników uważa, że wynagrodzenie jest najważniejszym czynnikiem przy akceptowaniu lub ubieganiu się o nowe stanowisko



57%

firm postrzega atrakcyjne wynagrodzenie jako istotny czynnik decydujący o zatrzymaniu talentów wewnątrz organizacji



48%

pracowników poprosiło o podwyżkę w ciągu ostatnich 12 miesięcy



42%

pracowników jest niezadowolonych z obecnego wynagrodzenia i rozgląda się za nowymi możliwościami zawodowymi





PRZEGLĄD WYNAGRODZEŃ

Co powinno obejmować wynagrodzenie?

Sprawdź Przegląd Wynagrodzeń, w którym przedstawiamy najnowsze informacje dotyczące kluczowych sektorów na polskim rynku.

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI





The Expectation Gap a... elastyczność

Elastyczność: Dlaczego work-life
balance stał się standardem?



Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI

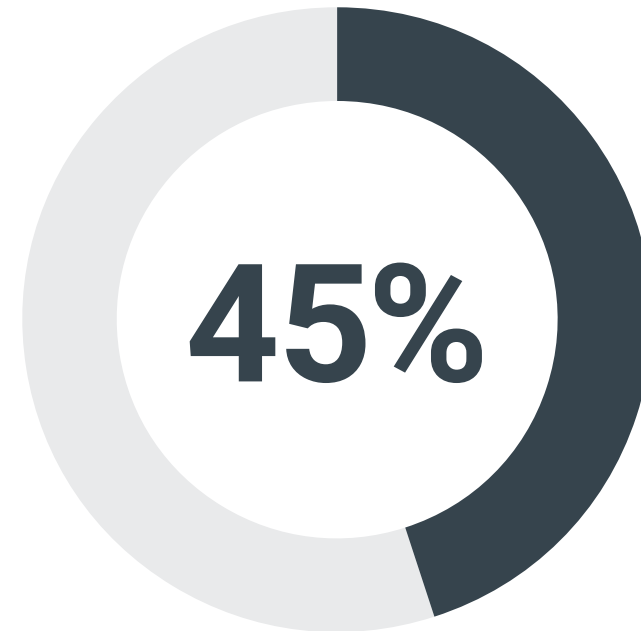


Work-life balance: Prawdziwa nagroda

Uzyskanie wyższego wynagrodzenia jest najważniejsze, ale istotna jest również równowaga pomiędzy życiem osobistym a zawodowym

Wynagrodzenie jest kwestią priorytetową dla osób poszukujących pracy. Co ciekawe, kiedy kandydaci rozpoczną już nową pracę, równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, elastyczność oraz dobre samopoczucie stają się równie ważne, ponieważ mają znaczący wpływ na poziom ich zaangażowania czy zadowolenia z wykonywanych obowiązków.

W porównaniu z wynikami raportu Talent Trends z ubiegłego roku, znaczenie work-life balance utrzymuje się na tym samym poziomie i pozostaje drugim z najważniejszych aspektów kultury organizacyjnej. Wymieniany zaraz po wynagrodzeniu, pokazuje, jak bardzo polscy pracownicy cenią sobie znalezienie właściwego balansu między pracą a życiem osobistym.



Work-life balance wciąż stanowi drugi z najważniejszych aspektów kultury organizacyjnej, które wpływają na zadowolenie z pracy



Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI



Elastyczność w pracy: Czynnik decydujący dla polskich pracowników

Ponieważ elastyczność stała się jednym z priorytetów, pracodawcy muszą dostosować się do oczekiwań talentów, aby przyciągnąć i zatrzymać najlepszych specjalistów

Potrzeba elastyczności w miejscu pracy nie tylko wzrosła, ale stała się jednym z decydujących czynników przy podejmowaniu zawodowych decyzji. Pracownicy w Polsce wysyłają wyraźny komunikat: ważne jest dostosowanie pracy do wymagań życia osobistego, a nie odwrotnie. W dążeniu do elastyczności nie chodzi tylko o uczynienie życia łatwiejszym – work-life balance odzwierciedla również pragnienie tworzenia kultury wewnątrzorganizacyjnej, w której zachowana jest równowaga pomiędzy zawodowymi osiągnięciami a osobistym spełnieniem. Uczucie to jest silne w całej Europie, co odróżnia ją w tej kwestii od pozostałych części świata.



Hybrydowa łamigłówka

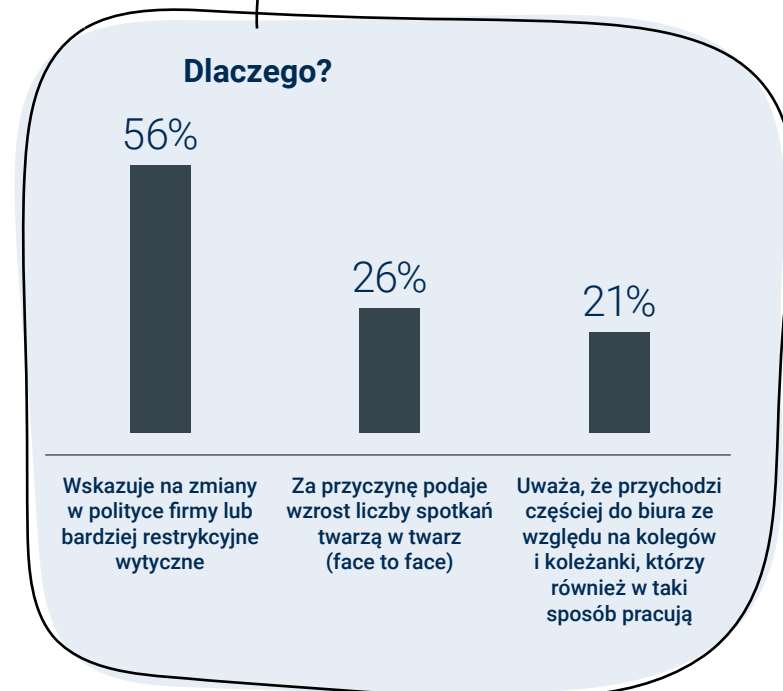
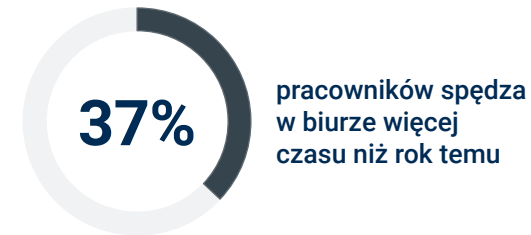
Jak zniwelować rozbieżność oczekiwań dotyczącą pracy hybrydowej?

Modele hybrydowe zmieniają sposób, w jaki Polacy pracują, ustawiając wyższą poprzeczkę przy tworzeniu nowoczesnych miejsc pracy. Odmienione podejście oferuje to, co najlepsze w obu rzeczywistościach – elastyczność, jaką daje praca z domu oraz okazję do bezpośrednich kontaktów w biurze.

Wraz z narastaniem tej tendencji, coraz bardziej zauważalne stają się różnice w oczekiwaniach. Wielu pracowników znajduje się w sytuacjach, gdzie wewnętrzna polityka firm wymaga od nich spędzania więcej czasu w biurze niż by tego chcieli, co ilustruje, jak trudne może być osiągnięcie równowagi między indywidualnymi preferencjami a potrzebami pracodawcy.

Młodszy pracownicy, szczególnie dwudziestolatkowie, dostrzegają więcej korzyści z pracy w biurze między innymi lepsze perspektywy rozwoju kariery oraz okazję do uczenia się od swoich koleżanek i kolegów. Jedna czwarta pracowników, którzy zmienili swój model pracy spędza obecnie więcej godzin w biurze, m.in. po to, aby móc uczestniczyć w spotkaniach. Jednak warto podkreślić, że zdecydowana większość pracowników wraca do biur w związku z bardziej wymagającą polityką firmy.

Ponad połowa polskich pracowników korzysta z hybrydowego modelu pracy – powyżej średniej globalnej.



Jak ważne jest dobre samopoczucie?

Mniej niż połowa respondentów stawia na pierwszym miejscu zdrowie, nawet jeśli wiąże się to z rezygnacją z awansu

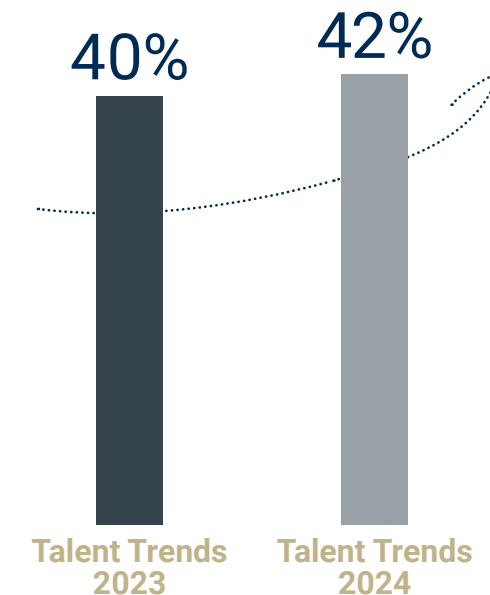
Pracownicy w Polsce wyróżniają się mniejszą niż w większości krajów Europy potrzebą postawienia swojego zdrowia i dobrego samopoczucia ponad tradycyjnymi etapami budowania kariery, nawet jeśli tendencja ta nieznacznie nasiliła się od wydania raportu Talent Trends 2023. Szczególnie kobiety, pracownicy po 40. roku życia oraz osoby zadowolone z obecnego wynagrodzenia częściej wybrałyby dobre samopoczucie niż awans.

Warto zaznaczyć, że pracownicy nie zawsze są zestresowani z powodu pracy. Według najnowszego raportu [International SOS Risk Outlook Report 2024](#) wiele zewnętrznych i trwałych czynników stresogennych (jak kryzys klimatyczny, społeczne niepokoje czy rosnące koszty życia) prowadzi do takiego poziomu wypalenia pracowników, z którym firmy nie potrafią sobie poradzić.

W burzliwej rzeczywistości coraz bardziej nasilający się fenomen wypalenia zawodowego powoduje, że ludzie częściej pragną zachować możliwość wyboru w kwestii równowagi między życiem zawodowym a osobistym. Nawet jeśli poziom wynagrodzenia nie do końca odpowiada ich oczekiwaniom, niektórzy pracownicy decydują się pozostać w miejscu pracy, które zapewnia im work-life balance.

Dążenie do stawiania zdrowia psychicznego i wolnego czasu ponad wspinanie się po szczeblach kariery stanowi istotny przeskok kulturowy. To wyraźny komunikat skierowany do pracodawców, którzy powinni tworzyć miejsca pracy i ścieżki rozwoju zawodowego szanujące potrzebę każdej osoby do zachowania równowagi, możliwości odpoczynku oraz rozwoju osobistego.

42% pracowników odmówiłoby awansu, gdyby uznało, że może on mieć niekorzystny wpływ na ich work-life balance



W obliczu wielopokoleniowych zespołów

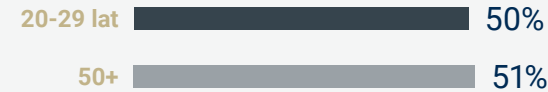
Od optymizmu do niezależności: Rozszyfrowywanie wskaźników zadowolenia według wieku

Jeśli chodzi o satysfakcję z pracy czy planowanie kariery, wiek odgrywa istotną rolę. Młodszy pracownicy (20 lat i więcej) są zadowoleni ze swojej aktualnej pozycji i mniej skłonni do szukania nowych możliwości. W większym stopniu interesują się też nowymi technologiami i tym, w jaki sposób sztuczna inteligencja (AI) wpłynie na ich karierę.

Osoby powyżej 50. roku życia wydają się być usatysfakcjonowane z pracy w podobnym stopniu do młodych ludzi, ale ich perspektywa jest inna – bardziej zależy im na niezależności i samorealizacji niż na wspinaniu się po szczeblach korporacyjnej kariery. Ta grupa bardziej ceni sobie możliwość wyboru pracy, która pasuje do ich życia prywatnego, niż stanowisk na wyższym szczeblu, które mogą wiązać się z większym stresem lub koniecznością spędzania większej ilości czasu w biurze.

W grupie osób aktywnie poszukujących pracy największy odsetek stanowią osoby 30- i 40-letnie, być może dlatego, że nie osiągnęły jeszcze swoich zawodowych celów. Jednocześnie 42% pracowników w starszym wieku jest gotowych odrzucić awans, aby zadbać o swoje dobre samopoczucie.

Pracownicy zgłaszający najwyższy poziom zadowolenia z pracy



Pracownicy, którzy aktywnie poszukują nowych możliwości



Pracownicy w wieku 20-29 lat...



Starsi pracownicy...



Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI





WNIOSKI I WSKAZÓWKI

Elastyczność

Elastyczność nie jest już tylko dodatkiem do pracy: Dla wielu pracowników jest to czynnik decydujący przy wyborze miejsca zatrudnienia.

Nie można mierzyć wszystkich jedną miarą: Od doskonale obeznanych z technologią 20-latków, po osoby, które cenią sobie wolność w późniejszym okresie kariery, różne pokolenia mają różne potrzeby.

Zmniejszenie różnic w oczekiwaniach: Upewnij się, że oferowane przez Ciebie opcje pracy hybrydowej i zdalnej są zgodne z oczekiwaniami Twoich pracowników.

Dobre samopoczucie w centrum uwagi: Włącz well-being do kultury organizacyjnej Twojej firmy. Jest to kluczowe dla utrzymania zaangażowania i efektywnego działania zespołu, szczególnie w trudnych okresach.

Propaguj otwartą komunikację: Szczere i otwarte rozmowy na temat równowagi między życiem prywatnym a zawodowym mogą pomóc w wyjaśnieniu nieporozumień i sprawić, że wszyscy poczują się docenieni.

Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI





The Expectation Gap a... DE&I

Pomiędzy intencjami
a rzeczywistością



Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI



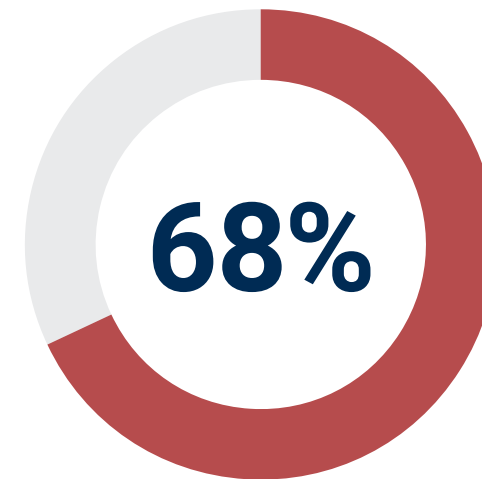
DE&I: Podróż ku autentycznej inkluzywności

Nadać słowom sens: Budowanie mostu pomiędzy celami DE&I a rzeczywistością

Pomimo rosnącego nacisku na kwestie różnorodności, równości i inkluzywności (DE&I – ang. diversity, equity, and inclusion), droga do stworzenia miejsc pracy, w których każdy będzie mógł czuć się sobą jest wciąż daleka. Większość Polaków zauważa rozbieżności pomiędzy ideami promowanymi przez DE&I a ich codziennymi doświadczeniami w pracy, jednocześnie sygnalizując pilną potrzebę wdrożenia przez pracodawców konkretnych, a nie tylko powierzchownych inicjatyw.

Chociaż elastyczność w modelach pracy jest przejawem postępu w zakresie troski o równowagę między życiem prywatnym a zawodowym, może wiązać się z niezamierzonymi stratami w kontekście różnorodności, równości i inkluzji. Przejście na hybrydowe modele pracy, które nastąpiło w okresie pandemii, poprawia work-life balance, jednocześnie utrudniając firmom tworzenie prawdziwie inkluzywnej kultury wewnątrzorganizacyjnej. W sytuacji, gdy pracownicy fizycznie spędzają mniej czasu razem, budowanie poczucia wspólnoty i zrozumienia pomiędzy poszczególnymi członkami zespołu staje się większym wyzwaniem.

Dodatkowo, w obliczu niespotykanej wcześniej sytuacji, gdzie kilka różnych pokoleń funkcjonuje na rynku pracy, złożoność potrzeb i oczekiwań, jakie należy zaspokoić, jeszcze nigdy nie była tak duża. Ta nowa rzeczywistość wymaga dokładniejszego zgleźbienia i zrozumienia perspektywy każdego pracownika.



**respondentów twierdzi,
że nie może być w pełni sobą
w obecnym miejscu pracy**

Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI



Dyskryminacja: Nieustająca walka

Poza liczbami: Jak uprzedzenia kształtują rzeczywistość w miejscu pracy?

Dyskryminacja w miejscu pracy wciąż stanowi rzeczywisty problem dla polskich firm. Około jeden na dziesięciu pracowników czuje się marginalizowany lub traktowany niesprawiedliwie. Przeważającą formę stanowi dyskryminacja ze względu na wiek, która dotyka zarówno najmłodszych, jak i najstarszych członków zespołów i stanowi poważną przeszkodę w realizacji założeń DE&I. Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni doświadczają dyskryminacji związanej ze stereotypami, co podkreśla, że walka z nierównością płci nadal się toczy.

Rozwiązywanie tych problemów polega nie tylko na zwalczaniu jawnych aktów dyskryminacji, ale również mniej zauważalnych, codziennych mikroagresji i uznaniu ich za tak samo szkodliwe. Ważne jest zwrócenie uwagi na to, że żartowanie z czyjegoś wieku lub lekceważące komentarze w stosunku do kobiet zaprzeczają tworzeniu inkluzywnego miejsca pracy, w którym każdy czuje się doceniony i szanowany.



Brakujące dane

Kiedy milczenie mówi więcej niż słowa

Niechęć do zgłaszania przypadków dyskryminacji jest bardzo wymowna: zaledwie 33% osób doświadczających dyskryminacji decyduje się na ten krok. Świadczy to o tym, że firmy potrzebują lepszych struktur wsparcia, które zadbają o wysłuchanie każdego pracownika.

Młodzi Polacy, szczególnie osoby dwudziestoparoletnie oraz kobiety są gotowi zmierzyć się z tym statusem quo i zwrócić uwagę pracodawców na obszary wymagające wprowadzenia zmian. Uwzględnienie ich głosów przy kształtowaniu strategii DE&I – od sondaży i grup dyskusyjnych po programy mentorskie – może przyczynić się do znaczących zmian i pomóc w budowaniu kultury solidarności i inkluzywności.



Zaledwie **33%** osób doświadczających dyskryminacji w Polsce decyduje się na zgłoszenie tego faktu

Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI



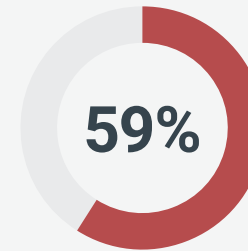
Jak uwzględnić oczekiwania pracowników związane z obszarem DE&I?

Od polityki do praktyki: Spraw, aby inkluzywność stała się rzeczywistością

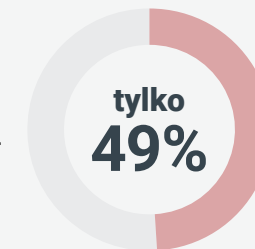
Nasze badanie ujawnia, że istnieją różnice pomiędzy tym, jak bardzo pracownicy cenią sobie zaangażowanie pracodawców w obszar DE&I, a tym, w jakim stopniu są zadowoleni z inicjatyw wdrażanych w ich miejscach pracy. Ludzie uważają, że zwalczanie dyskryminacji ze względu na wiek i niwelowanie przepaści pokoleniowej są niezmiernie istotne, ale wiele osób jest niezadowolonych z tego, w jaki sposób ich firmy radzą sobie z tymi problemami. Stanowi to wyraźny sygnał dla firm, aby ich działania nie ograniczały się wyłącznie do mówienia o DE&I, ale w sposób konkretny i otwarty przekuły słowa w czyny.

Niepokojące jest to, że osoby, które powinny być wspierane poprzez inicjatywy DE&I, często czują się zawiedzione ich rezultatem. Na przykład kobiety są mniej zadowolone niż mężczyźni z wysiłków na rzecz zniwelowania różnic w zarobkach, promowania równości płci oraz ułatwienia im drogi do stanowisk kierowniczych.

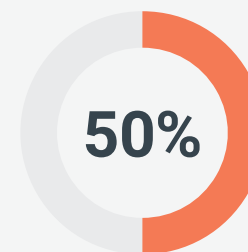
Aby stworzyć prawdziwie inkluzywne środowisko pracy, firmy muszą wyjść poza fasadowe inicjatywy. Powinny skupić się na rozwijaniu kompleksowej, długoterminowej strategii mającej na celu pielęgnowanie kultury wewnątrzorganizacyjnej, z którą każdy będzie mógł się identyfikować. Oznacza to prowadzenie otwartego dialogu, udzielanie wsparcia tym osobom, które mogą poczuć się odrzucone i regularne monitorowanie rzeczywistego wpływu inicjatyw DE&I poprzez śledzenie kluczowych wskaźników i słuchanie opinii pracowników.



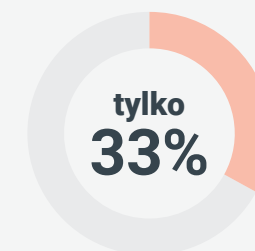
respondentów uważa, że zapobieganie dyskryminacji ze względu na wiek jest kluczowe, ale...



jest zadowolonych z postępów, jakie czyni w tym kierunku ich pracodawca



twierdzi, że niwelowanie różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć jest kwestią priorytetową, ale...



jest zadowolonych z działań ich organizacji w tym obszarze



Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI





WNIOSKI I WSKAZÓWKI

DE&I

Czyny znaczą więcej niż słowa: Polskie firmy powinny opierać swoją kulturę wewnątrzorganizacyjną na inkluzywności. Większość ludzi oczekuje przejścia od ogólnych celów związanych z różnorodnością, równością i integracją do praktycznych działań, które będą miały swoje odzwierciedlenie w codziennej pracy.

Elastyczność jako broń obosieczna: Mimo że modele pracy oparte na elastyczności sprzyjają budowaniu równowagi między życiem osobistym a zawodowym, mogą jednocześnie utrudniać budowanie kultury opartej na inkluzywności. Jest to szczególnie widoczne w sytuacjach, w których bezpośrednio interakcje pomiędzy pracownikami zostają bardzo ograniczone.

Przekuj plany DE&I w rzeczywistość: Inkluzywna kultura pracy, o której mówisz, powinna odzwierciedlać codzienne doświadczenia pracowników. Oznacza to, że wartości DE&I nie mogą być czysto teoretycznymi hasłami - powinny stać się fundamentalną częścią kultury wewnątrzorganizacyjnej.

Staw czoła mikroagresjom: Zwróć uwagę swoich pracowników na skutki wynikające z mikroagresji i dyskryminacji ze względu na wiek. Nadszedł czas, aby zdemaskować te zachowania i mówić otwarcie o szkodach, jakie wyrządzają.

Promowanie kultury otwartości: Zachęcaj pracowników do rozmawiania o dyskryminacji, tworząc w tym celu bezpieczne, pełne wsparcia przestrzenie.

Nie ustawaj w wysiłkach w zakresie DE&I: Nie traktuj DE&I jako jednorazowej inicjatywy, ale jako ciągły proces uczenia się, słuchania i adaptacji. Regularne rozmowy z pracownikami pomogą zrozumieć, co działa, a co nie i w jaki sposób nieustannie doskonalić różne procesy, aby każdy pracownik czuł się doceniany.

Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI



The Expectation Gap a... sztuczna inteligencja (AI)

Nadążyć za zmianami w świecie pracy



Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



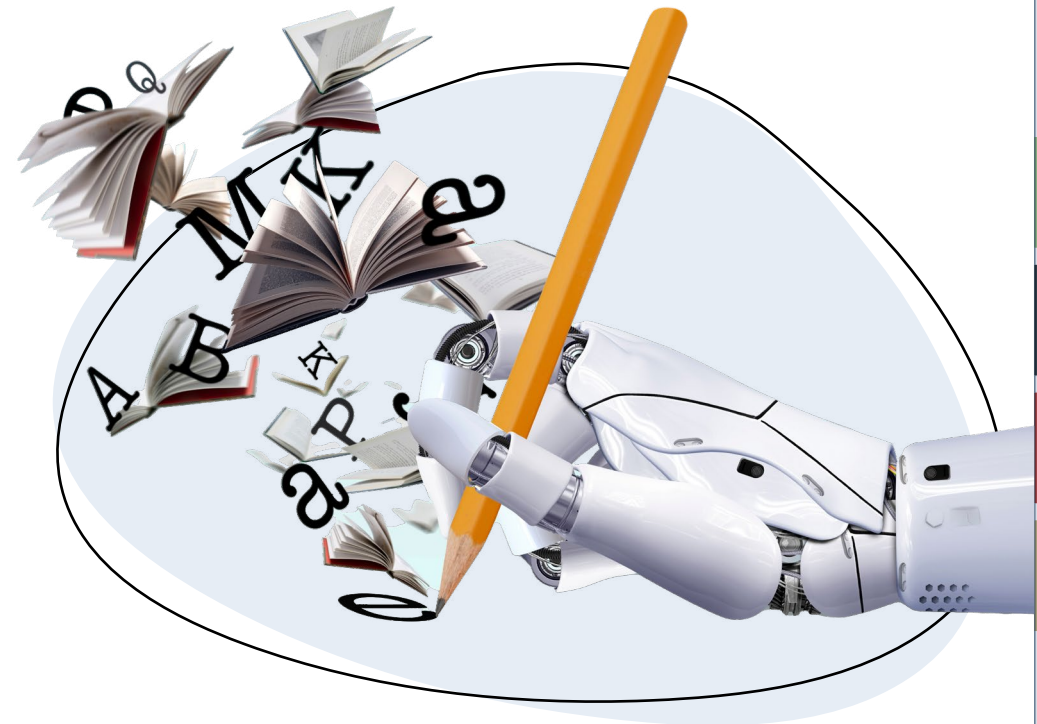
AI



Sztuczna inteligencja w pracy: Przyszłość zaczyna się teraz!

Jak Polska może jeszcze bardziej zbliżyć się do światowego poziomu?

Wraz z pojawieniem się narzędzi AI, takich jak ChatGPT, rynek pracy zaczął przechodzić fundamentalną zmianę, rewolucjonizując sposób, w jaki pracujemy i przekształcając ścieżki kariery zawodowej. Transformacja ta umożliwi pracownikom korzystanie z nowych, potężnych narzędzi i zachęca firmy do wdrożenia tych zmian w celu podniesienia produktywności. Jednocześnie należy pamiętać o przestrzeganiu granic etycznych oraz prawnych, takich jak ochrona danych osobowych i poszanowanie praw własności intelektualnej.



Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI



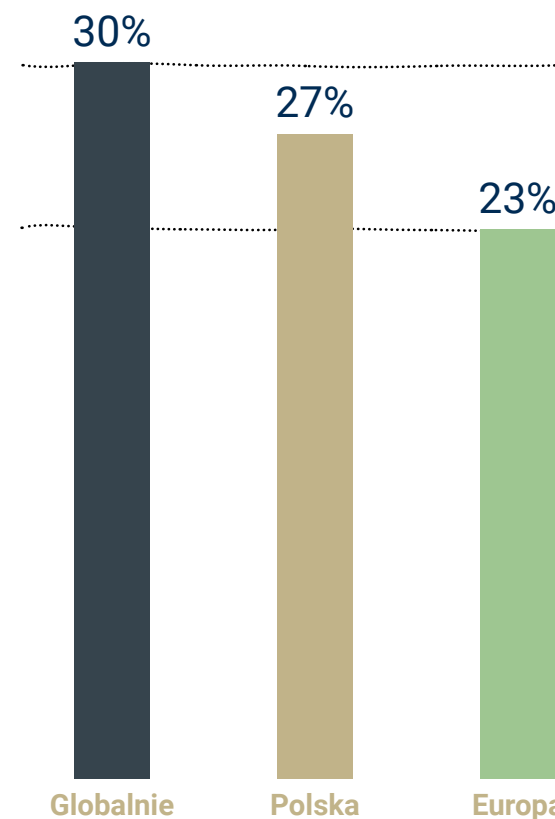
Dotrzymać kroku globalnym trendom

Wypełnienie luki w korzystaniu ze sztucznej inteligencji

W miarę jak sztuczna inteligencja modeluje przyszłość rynku pracy, coraz więcej osób dostrzega potencjał tej technologii w przekształcaniu kariery zawodowej, szczególnie w sektorze usług finansowych, technologii oraz w mediach. Jednocześnie konkretne wykorzystanie narzędzi AI przez pracowników w Polsce wciąż jest nieco niższe niż ma to miejsce na poziomie globalnym. Ta dysproporcja podkreśla potrzebę kontynuacji szkoleń i rozpowszechnienia rozwiązań sztucznej inteligencji we wszystkich sektorach.

Różnica ta wskazuje również na odmienne tempo, w jakim technologie AI są wdrażane na świecie i sygnalizuje konieczność dalszej adaptacji polskiego rynku. Wyzwanie polega na zniwelowaniu różnic w wykorzystaniu AI, upewniając się, że pracownicy w Polsce są nie tylko na nie przygotowani, ale również entuzjastycznie podchodzą do tego, co sztuczna inteligencja może wnieść do ich rozwoju zawodowego. Ważne jest, aby wyposażyć ich w umiejętności i wiedzę pozwalające wykorzystać cały potencjał AI, rozwijając jednocześnie postawy sprzyjające innowacji i nieustannemu uczeniu się.

Odsetek pracowników wykorzystujących sztuczną inteligencję w swojej obecnej roli





WNIOSKI I WSKAZÓWKI

AI

Polska w obliczu rewolucji AI: Szybki rozwój narzędzi AI, takich jak ChatGPT, przekształca rynek pracy. Skłania to firmy do szybkiego wdrażania tych technologii w celu zwiększenia produktywności i wprowadzenia nowoczesnych modeli pracy.

Wypełnienie luki w kompetencjach AI: Polscy pracownicy pozostają nieco w tyle w stosunku do światowego poziomu, jeśli chodzi o doświadczenie w pracy z AI. Jest to sygnał, że należy więcej inwestować w szkolenia i podnoszenie świadomości.

Nie zapominaj o kwestiach etycznych: Korzystając z rozwiązań sztucznej inteligencji, powinniśmy robić to w sposób odpowiedzialny, tzn. zachowując zasady poufności danych i praw autorskich.

Indywidualne podejście do wykorzystywania technologii AI: Sposób korzystania z narzędzi AI różni się w zależności od rodzaju pracy i sektora. Sprawdź, w jaki sposób sztuczna inteligencja może być przydatna w poszczególnych działach Twojej firmy.

Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI





PODSUMOWANIE

Jak zniwelować rozbieżność oczekiwań?

Rozbieżność oczekiwań, którą przeanalizowaliśmy w niniejszym raporcie, widoczna jest we wszystkich aspektach nowoczesnego miejsca pracy – od wynagrodzeń po inicjatywy DE&I, poprzez strategie AI i modele pracy hybrydowej. Wyrównanie oczekiwań będzie kwestią kluczową dla pracodawców, gdyż pozwoli im przyciągnąć i zatrzymać największe talenty.

Nasz raport sugeruje, aby firmy uznały istnienie różnic w podejściu do pracy i podeszły do rozwiązywania wszelkich problemów poprzez prowadzenie dialogu opartego na szacunku i otwartej komunikacji.

Jasne zdefiniowanie oczekiwań w kwestiach problematycznych, jak obecność pracowników w biurze, stosowane strategie technologiczne oraz inicjatywy na rzecz inkluzywności, sprawi, że wiele osób poczuje się pewniej i w rezultacie będzie bardziej zaangażowanych w dyskusje na te tematy.

Prowadząc rekrutację, firmy powinny stworzyć obraz odpowiadający wizji przyszłości, jaką posiada potencjalny pracownik. Rozwiązanie uniwersalne nie istnieje – ważne jest pielęgnowanie relacji opartych na zaufaniu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, aby stworzyć warunki do otwartej komunikacji i umożliwić obu stronom znalezienie kompromisu w kwestii ich własnych potrzeb.

Oczekiwania na dzisiejszym rynku pracy mogą się bardzo różnić. Wierzymy jednak, że rozwiązywanie tego typu wyzwań powinno opierać się na wiedzy. Kluczowe jest nie tylko zmniejszenie rozbieżności oczekiwań, ale również zbudowanie miejsc pracy, w których wszyscy będą mogli czuć się w pełni sobą.

Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI





PODSUMOWANIE

KLUCZOWE WNIOSKI I WSKAZÓWKI

Trzyetapowy proces wyrównywania oczekiwań i budowania dynamiki nowoczesnego miejsca pracy

1

Buduj obustronne zaufanie**Stwórz kulturę opartą na otwartej komunikacji i jasnych oczekiwaniach**

Budowanie zaufania nie polega wyłącznie na spełnianiu wszystkich próśb pracowników, ale działa w obie strony – ludzie muszą przekonać pracodawców do swoich oczekiwań względem elastyczności czy pracy hybrydowej. Ważne jest, aby rozmawiać w sposób otwarty i szczerzy o decyzjach, nawet jeśli mogą one nie spotkać się z powszechnym uznaniem.

2

Przygotuj się na zmiany**Naucz się właściwie reagować na niepokoje pracowników i pokaż gotowość na transformację, jakie niesie ze sobą przyszłość**

Fakt, że nie zawsze natychmiast znajdujemy odpowiedzi na wszystkie pytania związane z kulturą pracy, elastycznością czy technologią, nie jest problemem samym w sobie. Jednakże posiadanie wiedzy na temat obszarów, w których powinniśmy się rozwijać, może wspierać budowanie zaufania między ludźmi oraz przygotować ich na nadchodzące zmiany.

3

Zawsze stawiaj ludzi na pierwszym miejscu**Kapitał ludzki to najcenniejszy zasób każdej organizacji – powinieneś stale w niego inwestować**

Oczekiwania w stosunku do pracodawców są bardziej zróżnicowane niż kiedykolwiek wcześniej. Ważne jest, aby zrozumieć, że nie ma rozwiązania uniwersalnego. Chodzi o znalezienie równowagi między potrzebami indywidualnymi i uznanie, że spełnienie ich wszystkich jest niemożliwe – a potrzebami pracowników, na których patrzymy jako na zbiorowość.

Wynagrodzenie



Elastyczność



DE&I



AI



PageInsights

Wykorzystaj dane z raportu na swój własny sposób

Zjawiska opisane w niniejszym raporcie stanowią tylko część spostrzeżeń wynikających z naszego badania Talent Trends 2024. Zdajemy sobie sprawę z tego, iż znalezienie odpowiedniego talentu, który spełni Twoje potrzeby, powinno opierać się na eksperckiej wiedzy.

Z tego względu opracowaliśmy również **innowacyjne narzędzie interaktywne**, dzięki któremu uzyskasz dostęp do wszystkich niezbędnych informacji dotyczących rynku talentów. Możesz wykorzystać nasze dane na swój własny sposób - wybierając dowolne dwa filtry spośród krajów, branż lub stanowisk - i używać narzędzia jako punktu odniesienia, do którego możesz wracać tak często, jak tego potrzebujesz.

Wypróbuj narzędzie



0 PageGroup

Chcesz przeprowadzić rekrutację?

Jeśli szukasz nowego członka swojego zespołu, chętnie omówimy Twoje potrzeby i oczekiwania. Nasze zespoły rekruterów doskonale znają branże i specyfikę lokalnych rynków, w których się specjalizują, dlatego zawsze możesz być pewien, że opiekujący się Twoim projektem rekrutacyjnym konsultant doskonale zrozumie Twoje potrzeby.

PageExecutive

Rekrutacja kadry na stanowiskach dyrektorskich i zarządczych

Page Executive, jako część PageGroup, zajmuje się rekrutacją kadry na stanowiskach dyrektorskich i zarządczych. Oferujemy szereg rozwiązań w zakresie wyszukiwania, selekcji i zarządzania talentami. Głównym atutem Page Executive jest globalna sieć ekspertów, którym nawet osoby zajmujące najwyższe stanowiska gotowe byłyby powierzyć przyszłość własnej kariery.



MichaelPage

Rekrutacja wykwalifikowanych specjalistów

Michael Page jest globalnym liderem w obszarze doradztwa personalnego i rekrutacji wysokiej klasy specjalistów oraz średniej i wyższej kadry zarządzającej.



Proszę zeskanować lub kliknąć odpowiedni kod QR, aby skontaktować się z jednym z naszych konsultantów.

