**Nadszedł czas niewidzialnej rewolucji**

**Wyniki badania Talent Trends 2023**

**Najgłębsza przemiana w kulturze zatrudnienia od początku istnienia internetu – tak można podsumować obecną sytuację na rynku pracy na podstawie wyników globalnego badania Talent Trends 2023, zrealizowanego na zlecenie PageGroup. Ankietę przeprowadzono na 37 rynkach, a rezultaty zostały opracowane na podstawie prawie 70 000 odpowiedzi klientów i kandydatów. Oto pięć najważniejszych wniosków dla poszukujących pracy i firm, które chcą przyciągnąć i zatrzymać najlepsze talenty.**

- Badania, przeprowadzone od IV kw. 2022 do I kw. 2023, pomogły zidentyfikować zmiany w podejściu i motywacjach kandydatów w Europie, także w Polsce. To niewątpliwie najważniejsze opracowanie w historii naszej firmy i jedna z najbardziej kompleksowych analiz rynku pracy na świecie, której rezultaty przynoszą spektakularne wnioski. Jesteśmy świadkami głębokiej zmiany, jeśli chodzi o priorytety dotyczące kariery – mówi Radosław Szafrański, Managing Director, Country Head of PageGroup Polska. – Wyniki pokazują, że choć wynagrodzenie jest dla kandydatów nadal najważniejsze, to pracownicy chcą dziś zdecydowanie większej, realnej równowagi między pracą a życiem osobistym. Co za tym idzie, są też znacznie bardziej otwarci na zmianę zatrudnienia na takie, które im to zapewni. Praca przestaje jednocześnie być też źródłem życiowego spełnienia. To prawdziwa niewidzialna rewolucja, która wpływa na cały rynek, nie pomijając żadnej branży – dodaje Radosław Szafrański.

1. **Europejczycy otwarci na zmianę**

W Europie zdecydowana większość pracowników jest otwarta na poszukiwanie nowych wyzwań zawodowych – i to niezależnie od segmentu wiekowego, płci oraz obecnego stanowiska i branży. **Niemal 90 proc. respondentów rozważyłoby zmianę miejsca zatrudnienia, z czego 52 proc. aktywnie poszukuje pracy.**

– Taka otwartość na zmianę pracy ma swoje źródło m.in. w doświadczeniu pandemii, które przewartościowało wiele postaw wobec kariery i sukcesu zawodowego – mówi Radosław Szafrański z PageGroup Polska. – Mocno wzrosła uwaga i troska o życie prywatne oraz potrzeba elastyczności. To zaowocowało zanikiem lojalności wobec pracodawcy.

Poszukiwanie pracy i kontakt z rekruterami ułatwia też w coraz większym stopniu technologia, liczne aplikacje i komunikatory, a także fakt, że stale zwiększa się liczba osób pracujących w systemie hybrydowym – w domu można swobodniej monitorować ewentualne oferty   
i prowadzić negocjacje.

1. **Satysfakcja z pracy nie jest najważniejsza**

**Chęć do zmiany pracowników w Europie nie wynika z niezadowolenia z pracy – aż połowa badanych jest usatysfakcjonowana z wykonywanych obowiązków (20 proc. jest niezdecydowana), a 56 proc. z nich zadowala obecna pensja**. Jednak nadal nie wahają się odchodzić i szukać lepszych dla siebie rozwiązań – tylko 12 proc. nie jest otwartych na zmianę zatrudnienia.

- To ważny sygnał dla pracodawców, bo oznacza, że trudniej będzie przyciągnąć, a co najważniejsze utrzymać talenty – podkreśla Radosław Szafrański. – Zebrane dane pokazują, że w zbiorowej świadomości dokonała się głęboka zmiana relacji z pracą, która przestała być priorytetem i źródłem osiągania satysfakcji życiowej.

1. **Motywują nas pieniądze**

W tej nowej rzeczywistości poziom wynagrodzenia stanowi jeszcze mocniejszą motywację do zmiany pracy. Kandydaci oczekują godziwej pensji za poświęcony czas i energię i nie przekonają ich argumenty o pełnieniu misji lub świetnej atmosferze. Dla zaledwie 7 proc. ankietowanych znaczenie ma „poczucie realizowania wyższego celu”, a 74 proc. nie wymienia relacji z innymi pracownikami wśród trzech najważniejszych czynników decydujących   
o pozostaniu w firmie. Płaca jest wciąż czynnikiem numer 1 zarówno przy podejmowaniu decyzji o odejściu, jak i o przyjęciu nowego stanowiska. Według 62 proc. pracowników informacja o jej wysokości ma największy wpływ na liczbę odpowiedzi na ogłoszenie o pracę.

– Naturalnie na motywację pracowników znacząco wpływa sytuacja ekonomiczna – wskazuje Radosław Szafrański. – **Okazuje się bowiem, że gorsze wyniki gospodarcze nie tylko nie osłabiają chęci do zmian, ale wręcz mobilizują do szukania takiego wynagrodzenia, które pozwoli zniwelować efekt słabszej koniunktury i inflacji**. Pracodawcy powinni stale mieć na uwadze wysokość pensji najcenniejszych talentów, ponieważ aż **88 proc. z nich nie prosi   
z własnej inicjatywy o podwyżkę, zanim zmieni miejsce zatrudnienia.**

Zgodnie z Przeglądem Wynagrodzeń i Trendów na Rynku Pracy PageGroup, w 2023 roku   
w wielu branżach wciąż obserwujemy silny rynek pracownika i związaną z nim presję płacową. Najlepsi specjaliści mogą obecnie liczyć na wzrost wynagrodzenia w granicach od 15 do 20 proc. r./r. Obecnie dla pracowników brak podwyżki będzie istotnym czynnikiem wpływającym na chęć poszukiwania nowej pracy.

1. **Rośnie znaczenie work-life balance**

Pierwszym najistotniejszym czynnikiem wpływającym na satysfakcję z obecnego miejsca pracy jest równowaga między karierą a życiem osobistym – ma to znaczenie dla 56 proc. badanych. **Aż 7 na 10 osób przedkłada work-life balance ponad sukces zawodowy. Ponad połowa (54 proc.) pracowników odmówiłaby awansu, gdyby uznała, że może on mieć niekorzystny wpływ na ich osobisty dobrostan.**

1. **Elastyczność to nie benefit, ale must-have**

Od tego, jak firma zdefiniuje na użytek swoich pracowników pojęcie work-life balance, będzie zależało, czy przetrwa niewidzialną rewolucję, czy nie. Jednym z jej fundamentalnych elementów, stanowiącym bezpośredni efekt pandemii i rewolucji cyfrowej, jest elastyczność.

Jej kluczowe aspekty to liczba godzin pracy (dla 73 proc.) oraz możliwości korzystania   
z systemu hybrydowego (dla 73 proc.). Obydwa te elementy są podobnie istotne dla każdej grupy wiekowej badanych.

– Obecnie elastyczność nie jest już benefitem, który pracodawca może traktować uznaniowo – podkreśla Radosław Szafrański, Managing Director, Country Head of PageGroup Polska.   
– Stała się raczej podstawą higieny pracy i pojmowana jest jako podstawowe oczekiwanie wobec pracodawcy. W dodatku do jej sprecyzowania firma również musi się wykazać elastycznością, bo potrzeby i preferencje pracowników w tym zakresie są bardzo zróżnicowane.

- Niewątpliwie, nastąpił światowy reset w kontekście podejścia ludzi do pracy. Work-life balance, konkurencyjne wynagrodzenia i mocne perspektywy rozwoju kariery – to podstawowe oczekiwania dzisiejszych kandydatów. Jeżeli pracodawca ich nie spełni, pracownicy nie zawahają się przed poszukiwaniem innego miejsca zatrudnienia – mówi Nicholas Kirk, CEO PageGroup.

To tylko kluczowe wnioski z raportu Talent Trends 2023, jednak wynika z nich jednoznacznie, że niewidzialna rewolucja dokonuje się na naszych oczach i jest to najgłębsza zmiana w podejściu do kultury pracy, z jaką mamy do czynienia na przestrzeni naszej generacji. Dlatego dla firm decydujące stanie się ustanowienie na nowo skutecznej i zrównoważonej strategii przyciągania talentów. Raport z badania PageGroup dostarcza jednocześnie o wiele więcej danych, które umożliwią sformułowanie właściwej odpowiedzi na wyzwania, które przyniosą pracodawcom obecna rzeczywistość oraz najbliższe lata.

Michael Page jest światowym liderem w dziedzinie doradztwa personalnego. Firma założona w 1976 roku w Londynie posiada dziś biura w 37 krajach na 6 kontynentach. Jest częścią PageGroup, w skład której wchodzą w Polsce: Michael Page rekrutujący specjalistów oraz managerów średniego i wyższego szczebla oraz Page Executive, poszukujący kadry zarządzającej najwyższego szczebla. Michael Page Poland specjalizuje się w rekrutacji profesjonalistów w takich obszarach jak: Finance & Accounting, Banking & Financial Services, Sales & Marketing, Property & Construction, Manufacturing & Engineering, Information Technology, Digital & e-Commerce, Healthcare & Lifesciences, Procurement & Supply Chain, IT Contracting, Business Services oraz Human Resources. Firma jest uznawana za jednego z najlepszych pracodawców w Polsce i w Europie, zdobywając od 2017 r. prestiżowe wyróżnienie w każdej kolejnej edycji Top Employer. Więcej informacji: www.michaelpage.pl.

Anna Szumańska, T: 604 089 930, E: anna.szumanska@onemulti.pl