**Największa od pokoleń transformacja kultury miejsca pracy**

**Raport Talent Trends 2023 z polskiego rynku przygotowany przez PageGroup**

**7 na 10 Polaków wskazuje zdrowie psychiczne i równowagę między karierą a życiem prywatnym jako ważniejsze od sukcesu zawodowego, a 94 proc. otwiera się na nowe możliwości na rynku pracy. Najważniejszym aspektem życia zawodowego nadal jest finansowa gratyfikacja, pozostawiając w tyle dobrą atmosferę w zespole czy uznanie. To są główne wnioski z badania Talent Trends 2023, przeprowadzonego przez firmę rekrutacyjną PageGroup, które obejmowało prawie tysiąc polskich pracowników. Najnowsza analiza potwierdza, że „wielka rezygnacja” nie była jedynie chwilowym zjawiskiem w okresie pandemii. Zmiany, które wtedy się zaczęły, są prawdziwą rewolucją w kulturze pracy.**

**Lojalność pracownicza maleje, otwartość na nowe możliwości rośnie**

Ponad połowa Polaków (51 proc.) jest zadowolona ze swojego aktualnego zatrudnienia, a jeszcze więcej (62 proc.) jest zadowolona z poziomu wynagrodzenia. Mimo to, **co ósma osoba, która rozpoczęła nową pracę w ciągu ostatniego roku, rozważyłaby zmianę pracodawcy.** Jest to spójne z globalnymi wynikami badania Talent Trends 2023 dotyczącymi osłabienia lojalności pracowniczej. Tradycyjne przywiązanie wobec pracodawcy stopniowo zanika, co dowodzi całkowitej transformacji kultury miejsca pracy, przejawiającej się otwartością na zmianę i dużą elastycznością. Spośród 933 osób, które wzięły udział w badaniu w Polsce**, ponad połowa (60 proc.) stwierdziła, że aktywnie poszukuje pracy albo planuje szukać jej w ciągu najbliższych sześciu miesięcy.**

*Kultura długoterminowego zatrudnienia w jednym przedsiębiorstwie staje się koncepcją przestarzałą.* ***Ludzie są coraz bardziej otwarci na odkrywanie nowych możliwości, a częsta zmiana pracy stała się normą****. Mobilność talentów jest stymulowana przez dostęp do technologii. Kandydat poszukujący pracy ma w zasięgu ręki dwa potężne atuty. Po pierwsze — łowcę talentów, który posługuje się aplikacjami, alertami e-mailowymi czy komunikatorami internetowymi. Po drugie – w dobie pracy zdalnej i hybrydowej ludziom łatwiej jest szukać nowych ofert i kontaktować się z rekruterami podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych w domowym zaciszu –* komentuje Radosław Szafrański, Managing Director, Country Head of PageGroup Polska.

**Zadowoleni pracownicy także skłonni do zmiany**

Obecnie zaledwie 35 proc. pracowników w Polsce pracuje na pełnoetatowych stanowiskach w biurach. Tymczasem, formy pracy zdalnej (12 proc.) i hybrydowej (53 proc.) stają się coraz bardziej powszechne. Raport PageGroup jednoznacznie dowodzi, że „wielka rezygnacja”, czyli masowe odchodzenie z pracy dalej trwa i nie zwalnia – w 2022 r. odnotowano poziom odejść prawie trzykrotnie wyższy niż w 2021 r. (36 wobec 14 proc.). Nawet zadowoleni pracownicy są otwarci na nowe możliwości, wyższe zarobki i większą elastyczność w miejscu pracy. Może to skutkować koniecznością przeformułowania modeli zatrudniania pracowników. W niektórych przedsiębiorstwach rekrutacja będzie musiała być realizowana w trybie ciągłym, a nie w zależności od potrzeb. Otwartość na nowe możliwości nie została osłabiona przez pogarszające się perspektywy gospodarcze. W **Polsce, mimo słabych wyników makroekonomicznych, aż 74 proc. pracowników jest bardziej skłonna do szukania pracy, zamiast reagować z zachowawczą ostrożnością. To najwyższy wskaźnik w Europie,** a taką postawę deklaruje zaledwie 43 proc. Niemców czy 45 proc. Szwedów. Miejsce pracowniczej lojalności zajmuje nowy rodzaj relacji pracodawca-kandydat, w której ten drugi zyskuje większą kontrolę, próbując stawiać się w roli równoprawnego partnera.

**Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym nabiera znaczenia**

Ważnym obszarem zmiany jest koncentracja na kluczowych dla kandydatów wartościach. **7 na 10 respondentów przedłożyłoby lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz zdrowie psychiczne nad sukces zawodowy**, podobnie jak w Europie (73 proc.) i na świecie (67 proc.).

Kolejne 40 proc. Polaków odmówiłoby awansu, jeśli obawiałoby się jego negatywnego wpływu na życie prywatne. Jednak, na tle Europy (56 proc.) nieco mniej polskich pracowników (45 proc.) wiąże satysfakcję z pracy z work-life balance. Jest ona wskazywana jako drugi najważniejszy czynnik decydujący o wyborze pracodawcy, tuż po wynagrodzeniu (52 proc.).

Jednym z najważniejszych elementów „niewidzialnej rewolucji” jest celowe zwiększanie przez pracowników monetyzacji swojego czasu. Nie zaakceptują niższego wynagrodzenia, jeśli mogą zarobić więcej w innym miejscu. Odrzucają wszelkie inne korzyści, dopóki pensja nie osiągnie odpowiedniego poziomu.

**Elastyczność wymaga odważnego myślenia**

„Niewidzialna rewolucja” sprawiła, że nieszablonowe koncepcje, odpowiadające na potrzeby ludzi, takie jak czterodniowy tydzień pracy, stają się coraz bardziej realne biorąc pod uwagę wydajność pracowników i ich zadowolenie z zatrudnienia. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy zgadzają się co do tego, że taki system sprzyja lepszemu samopoczuciu oraz przyciąga nowe talenty do organizacji. Pokładając zaufanie w pracownikach, aby samodzielnie zarządzali swoją produktywnością i wydajnością zyskuje na popularności. Elastyczność stała się standardowym benefitem, nie jest czynnikiem wyróżniającym daną firmę. Pracodawcy, nie mając wyboru, powinni więc zacząć myśleć nieszablonowo.

**Przyszłość miejsca pracy: rewolucja się nie kończy**

Jak wynika z raportu PageGroup, pracownicy na całym świecie postrzegają dziś pracę w zupełnie nowy sposób. **Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, rozwój kariery, wartości i przywództwo stanowią podstawowe elementy „niewidzialnej rewolucji”, która już się dokonała.** Ryzyko dużej rotacji będzie stałym elementem nowej ery talentów. Pracodawcy muszą dostosować się do ich wymagań, w przeciwnym razie istnieje duże prawdopodobieństwo, że stracą najlepszych specjalistów. Bo ci nie zawahają się szukać lepszej oferty w innym miejscu.

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