

Globalny Barometr Talentów

Raport i kluczowe wnioski – czerwiec 2025

Dane dla Polski



Manpower® | Experis® | Talent Solutions



Spis treści

Wprowadzenie	3
Dane dla Polski: Kluczowe wnioski	5
Wellbeing	10
Satysfakcja z pracy	15
Poczucie pewności	20
Wnioski końcowe	25



Becky Frankiewicz

Becky Frankiewicz

Dyrektor Handlowy i Prezes
Regionalny na Amerykę Północną,
ManpowerGroup

Od zarządzania talentami do potencjału ludzkiego

Postęp sztucznej inteligencji sprawia, że każda firma przechodzi transformację, aby przetrwać i rozwijać się. Jednak – wbrew powszechnemu przekonaniu – **transformacja cyfrowa dotyczy mniej technologii, a bardziej ludzi**. Zdolność do przystosowania się do jeszcze bardziej cyfrowej przyszłości zależy od rozwoju umiejętności, zamknięcia luki między podażą a popytem na talenty oraz zabezpieczenia własnego i cudzego potencjału na przyszłość. Zrozumienie, czego ludzie oczekują od pracy, oraz wspieranie ich w rozwoju kompetencji przez całe, często długie, życie zawodowe – nigdy nie było ważniejsze. Dlatego z przyjemnością przedstawiam nasz najnowszy Globalny Barometr Talentów, który daje pracownikom możliwość podzielenia się swoimi odczuciami dotyczącymi

dzisiejszego i jutrzejszego świata pracy. Raport dostarcza również pracodawcom niezwykle potrzebnych informacji, które pomagają zrozumieć potrzeby pracowników oraz wskazać najlepsze praktyki wyróżniające się na konkurencyjnym, globalnym rynku talentów. **Nasze dane niezmiennie potwierdzają, że ludzie oczekują od pracy czegoś więcej**. Więcej równowagi. Więcej elastyczności. Więcej człowieczeństwa. I co szczególnie ważne – więcej możliwości rozwoju. Jednak aż co trzeci pracownik twierdzi, że nie ma wystarczających szans na realizację swoich celów zawodowych u obecnego pracodawcy. Regularne możliwości rozwijania umiejętności nie tylko budują kompetencje – są także wyrazem zaangażowania organizacji w przyszłość swoich pracowników.

W miarę jak niedobory talentów rosną, a tempo rozwoju technologii przyspiesza, zdolność do uwalniania potencjału i budowania mobilności talentów staje się kluczem do rozwoju biznesu. **Globalny Barometr Talentów pokazuje, że wiodące organizacje projektują procesy pracy w sposób, który buduje odporność, zamiast ją osłabiać, oraz traktują pracowników jako partnerów, zamiast izolować ich od realiów biznesowych**. Teraz to od nas zależy, czy będziemy słuchać, współpracować i działać – a te dane pomagają nam to robić. Dziękujemy, że jesteście z nami w kształtowaniu przyszłości pracy, w której to człowiek znajduje się w centrum wszystkiego, co robimy.

Metodyka Globalnego Barometru Talentów

Globalny Barometr Talentów
ManpowerGroup mierzy
dobrostan pracowników,
satysfakcję z pracy oraz ich
poczucie pewności zawodowej.

To kompleksowe narzędzie opiera się na najlepszych praktykach niezależnych badań ankietowych, tworząc silne wsparcie w lepszym zrozumieniu tego, czego pracownicy oczekują globalnie.

Celem badania jest kształtowanie przyszłości pracy poprzez głębsze zrozumienie kluczowych czynników wpływających na nastroje pracowników.



Termin przeprowadzenia badania:

14 marca – 11 kwietnia, 2025 rok.

19 badanych krajów:

Australia, Kanada, Francja, Niemcy, Indie, Izrael, Włochy, Japonia, Malezja, Meksyk, Holandia, Norwegia, Polska, Singapur, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone.

Metodyka badania:

W badaniu wzięło udział 13 771 pracowników na świecie. Wszystkie dane zostały przeważone, aby odzwierciedlać strukturę populacji pracowników w każdym kraju według płci, wieku i regionu. Ponadto każdy z krajów został uwzględniony w analizie z jednakową wagą.



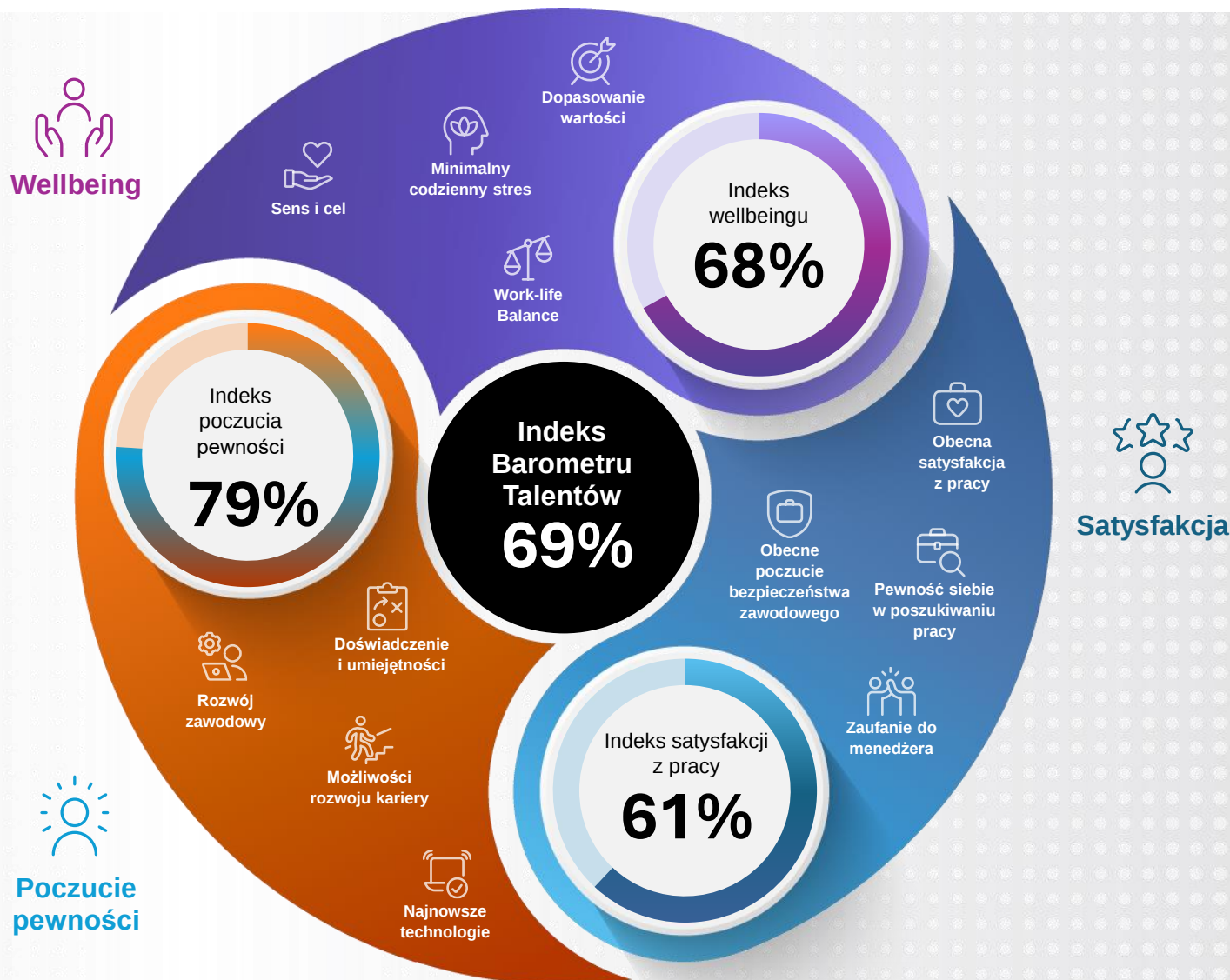
Dane dla Polski: Kluczowe wnioski



Kluczowe wnioski

Globalny Barometr Talentów, publikowany po raz drugi, odzwierciedla nastroje pracowników w oparciu o trzy wskaźniki składające się z dwunastu odrębnych mierników. Wynik dla Polski osiąga obecnie poziom 69%.

Badanie ujawnia, czego pracownicy najbardziej potrzebują i co ceniają, pomagając pracodawcom zrozumieć i reagować na kluczowe czynniki, które wpływają na przyciąganie i utrzymywanie najlepszych talentów w zmieniającym się świecie pracy.



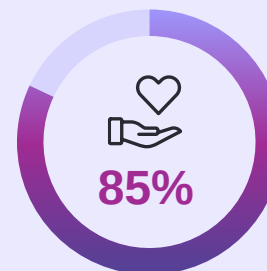
Polska: Stres a retencja pracowników

Poziom stresu jest zbliżony w przypadku wszystkich ról, jednak to **kadra zarządzająca, wyższego szczebla** zgłosiła najwyższy poziom stresu.



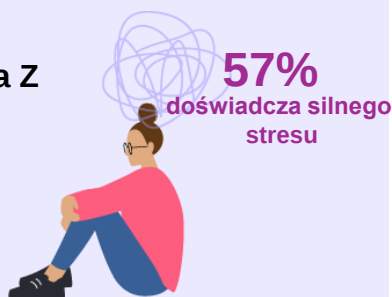
Kadra zarządzająca
lub wyższego szczebla

Pomimo że **coraz więcej pracowników w Polsce postrzega swoją pracę jako mającą sens i cel**, niemal połowa nadal doświadcza od umiarkowanego do wysokiego poziomu codziennego stresu.



Prawie jedna czwarta pracowników (22%) obawia się, że ich **obciążenie pracą negatywnie wpływa na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym**.

Stres jest szczególnie nasilony wśród przedstawicieli **Pokolenia Z** - mimo że odczuwają wsparcie, **nadal doświadczenia najwyższego poziomu codziennego stresu**.



Różnice w zgodności wartości między pracownikami pierwszej linii a kadrą zarządzającą wyższego szczebla **są znaczne**.

Pracownicy pierwszej linii

71%

Kadra zarządzająca wyższego szczebla

92%



Polska: Zawieszeni pomiędzy

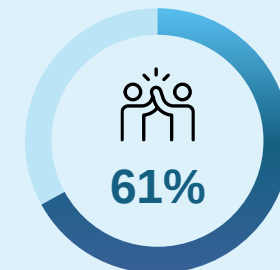
Satysfakcja z pracy wśród Pokolenia Z wzrosła o 4 pkt proc. od 2024 roku – to największy wzrost spośród wszystkich pokoleń.



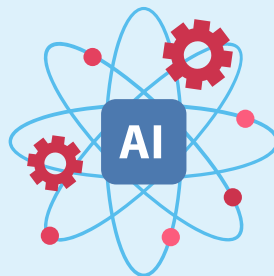
67% pracowników biurowych przygotowuje się **na ewentualną utratę pracy** w ciągu najbliższych **6 miesięcy**.



Nawet w obliczu presji i niepewności, menedżerowie **nadal budują zaufanie**. Od 2024 roku więcej pracowników wierzy, że **mogą liczyć na wsparcie swoich przełożonych** (wzrost o 3 pkt proc.).



Większość menedżerów (58%) postrzega **restrukturyzację i sztuczną inteligencję** jako największe zagrożenia dla swojej kariery.



Lokalizacja ma wpływ na satysfakcję z pracy – pracownicy hybrydowi rzadziej planują odejście z pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy w porównaniu do tych, którzy pracują całkowicie lub głównie zdalnie.



Praca hybrydowa

63%

W pełni lub głównie zdalnie

46%

Rozwój jako waluta zaufania

Pracodawcy odnoszą korzyści z lepszego **planowania ścieżek kariery i rozwoju pracowników**.

Pracownicy w modelu hybrydowym wyróżniają się największą pewnością w rozwoju kariery, osiągając najwyższe wyniki w trzech indeksach.



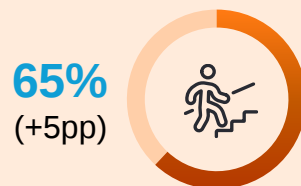
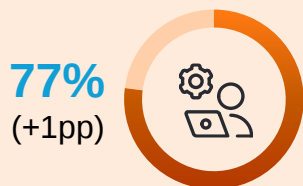
Nierówność płci utrzymuje się w 2025 roku – **kobiety zgłaszają mniej awansów i zmian w karierze zawodowej**.



Pracownicy sektora opieki zdrowotnej i nauk przyrodniczych zgłaszają najbardziej dynamiczny rozwój kariery.



Pewność pracowników utrzymała się na tym samym poziomie (79%) w porównaniu z 2024 rokiem.



Wspierani w rozwoju kariery i otwarci na postęp technologiczny, pracownicy czują się pewniej – ich **wiara we własne umiejętności pozostaje stabilna**.



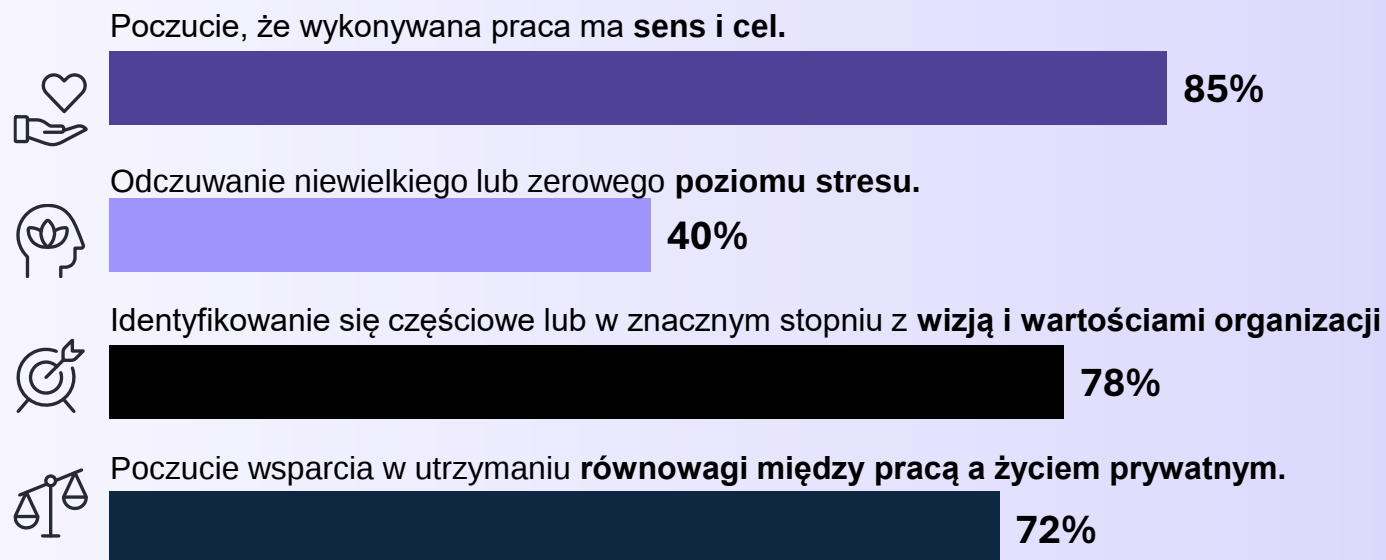
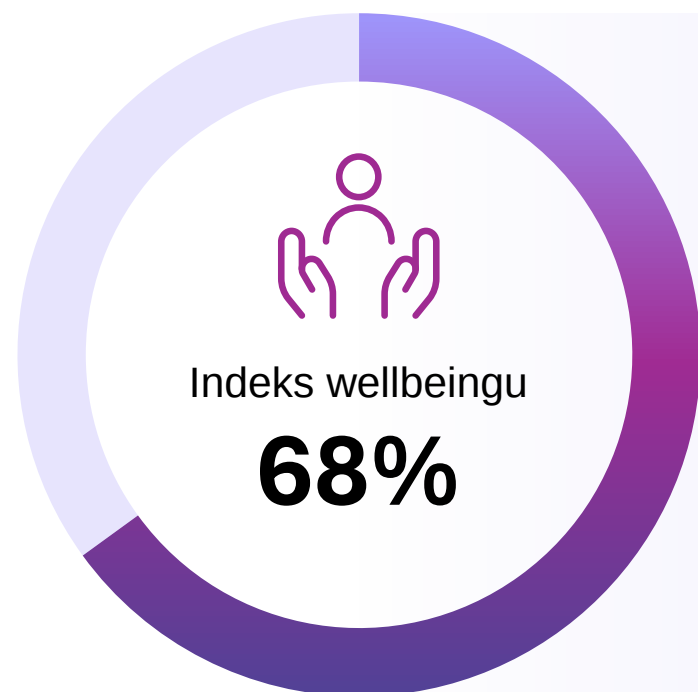


Wellbeing



Lepsza równowaga między pracą a życiem prywatnym poprawia samopoczucie

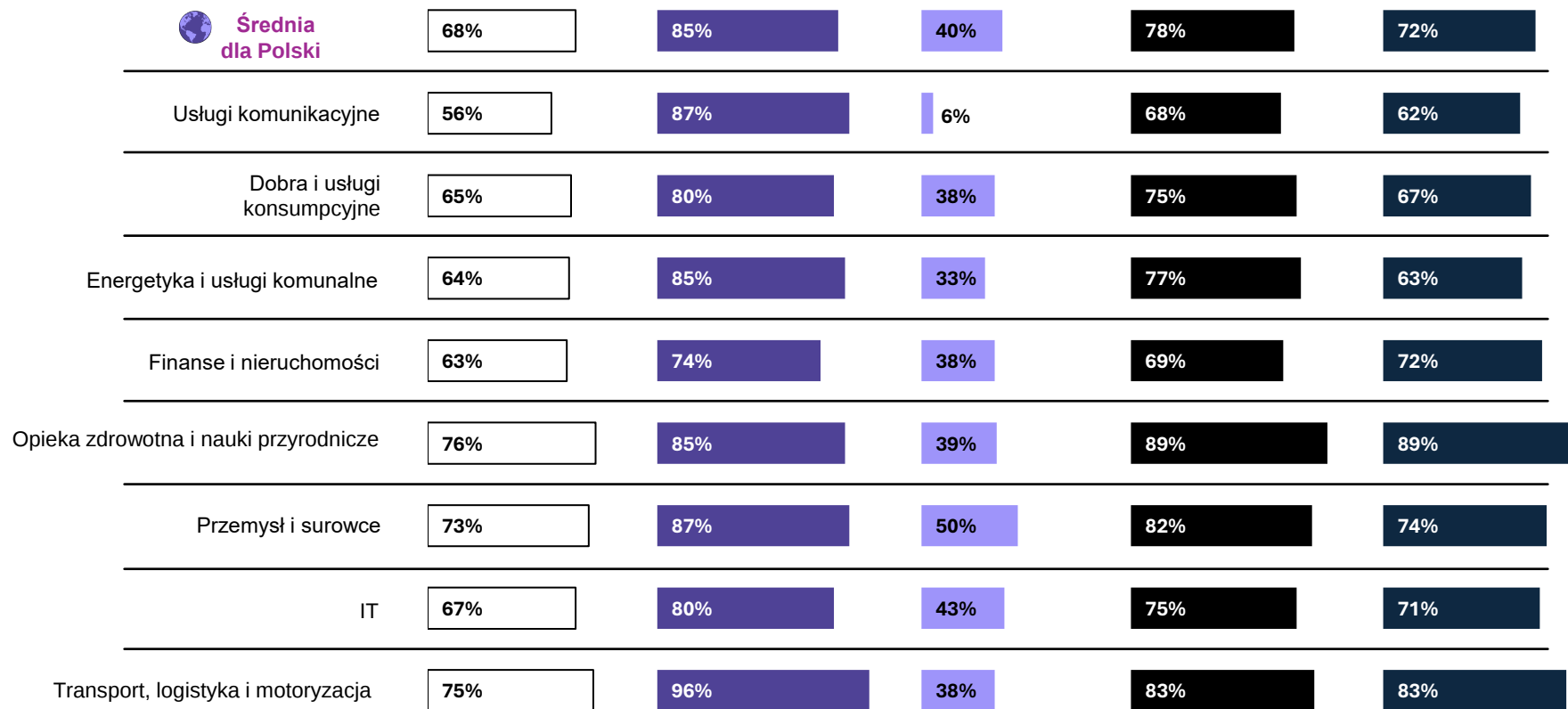
Indeks wellbeing opiera się na czterech odrębnych kryteriach: poczuciu sensu i celu, minimalnym codziennym stresie, zgodności z wartościami oraz równowadze między pracą a życiem prywatnym.



The Well-Being Index an average of the above percentages. Learn more about the [Methodology](#).

Polska: Analiza według branż

Analiza zróżnicowania dobrostanu w badanych branżach.



○ Indeks wellbeingu ● Cel i sens ● Minimalny dzienny stres ● Zgodność wartości ● Work-life balance



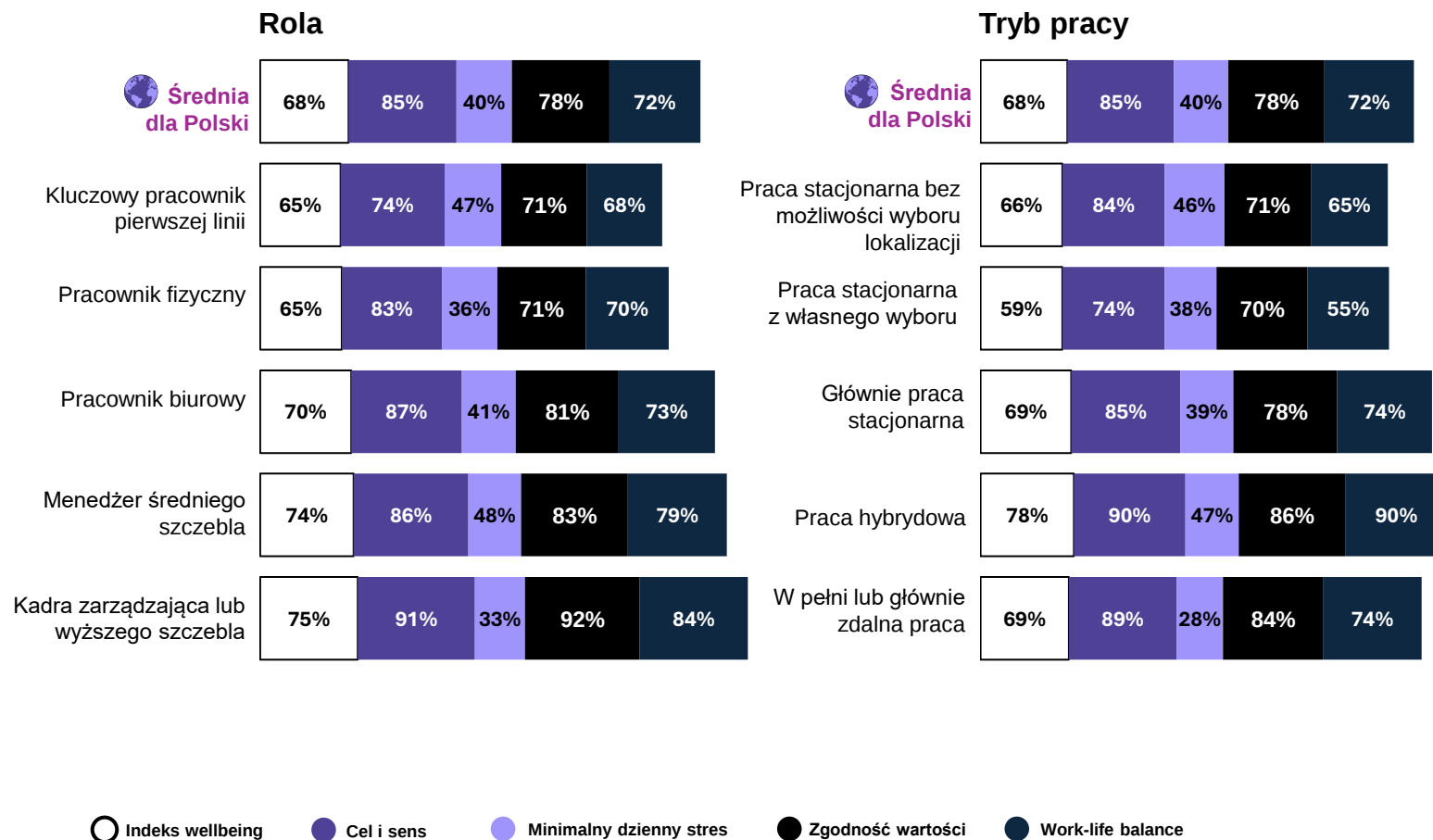
Pracownicy opieki zdrowotnej i nauk przyrodniczych oraz logistyki, transportu i motoryzacji zgłosili najwyższy ogólny poziom dobrostanu.



Pracownicy sektora przemysłu i surowców najczęściej wskazywali na występowanie średniego lub wysokiego poziomu stresu zawodowego na co dzień.

Polska: Trendy w zakresie ról i lokalizacji

Analiza zależności między rolą zawodową, miejscem pracy a poziomem dobrostanu.



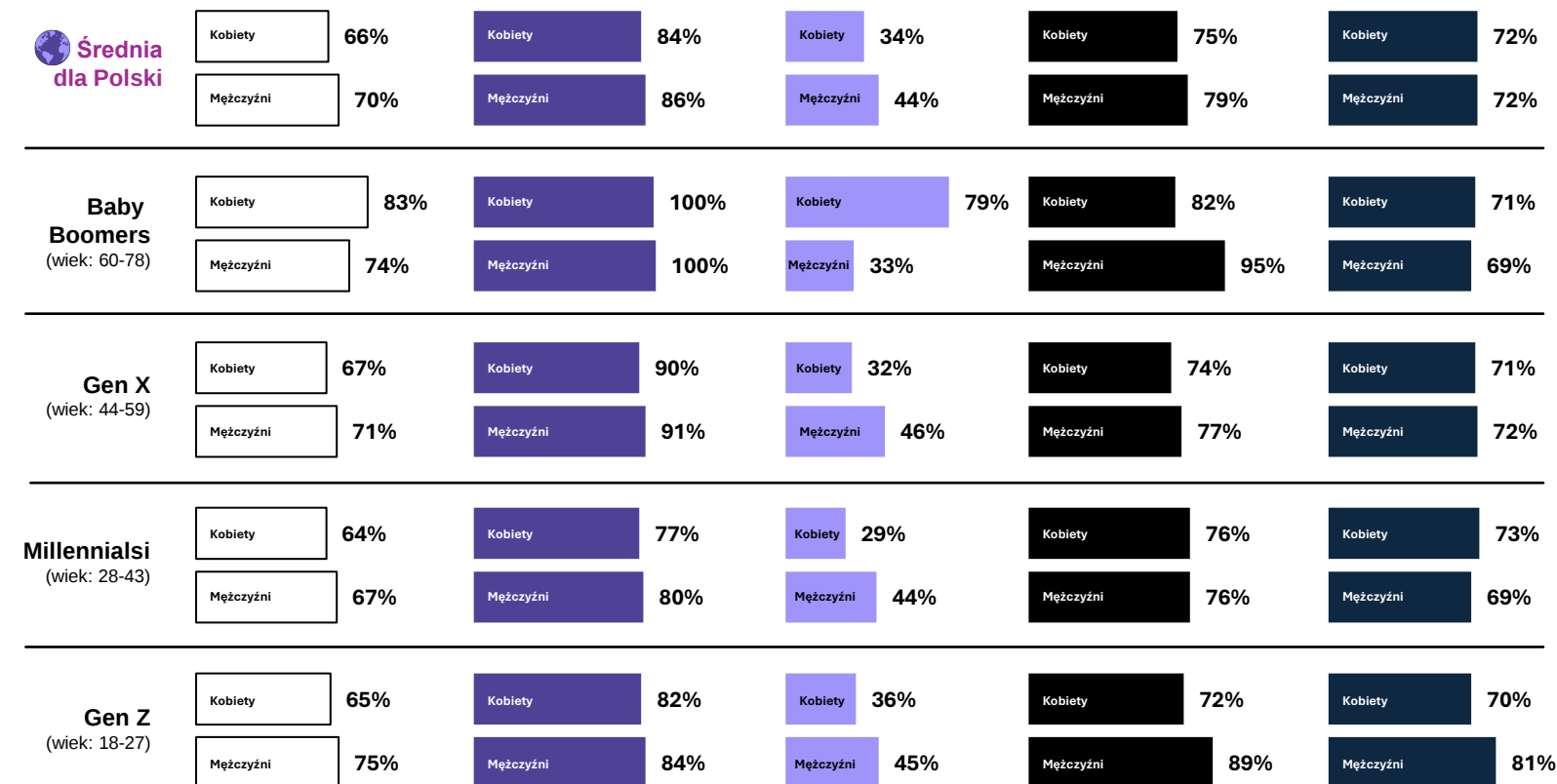
Pracownicy fizyczni oraz kluczowi pracownicy pierwszej linii zgłosili najniższy ogólny poziom dobrostanu spośród wszystkich ról zawodowych.



Pracownicy fizyczni i pierwszej linii znacznie rzadziej czują, że wartości firmy są im bliskie – w porównaniu do kadry zarządzającej.

Polska: Różnice ze względu na wiek i płeć

Analiza dobrostanu w podziale na grupy wiekowe i płeć.



Indeks wellbeing Cel i sens Minimalny dzienny stres Zgodność wartości Work-life balance



W przypadku pokolenia Z poziom stresu pozostaje wysoki.



Wśród pokolenia Zet różnica między kobietami a mężczyznami w zachowaniu work-life balance jest znacząca.

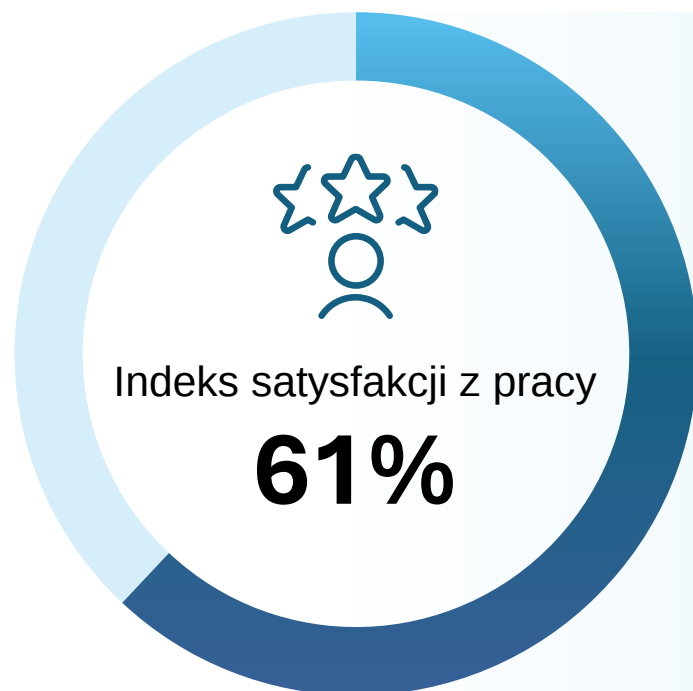


Satysfakcja z pracy



Niższy poziom stabilności zawodowej, większe zaufanie do menedżerów

Indeks satysfakcji z pracy opiera się na czterech odrębnych kryteriach: zadowoleniu z obecnej pracy, poczuciu bezpieczeństwa zawodowego, pewności siebie w poszukiwaniu pracy oraz zaufaniu do przełożonych.



Satysfakcja z pracy i małe prawdopodobieństwo odejścia z pracy w ciągu najbliższych sześciu miesięcy.



57%

Poczucie stabilności pracy na najbliższe sześć miesięcy.



65%

Poczucie umiarkowanej do wysokiej **pewności siebie w zakresie znalezienia nowej pracy** w ciągu najbliższych sześciu miesięcy.



60%

Poczucie umiarkowanego do wysokiego zaufania, że **menedżer** kieruje się **dobrem w kontekście rozwoju kariery**.

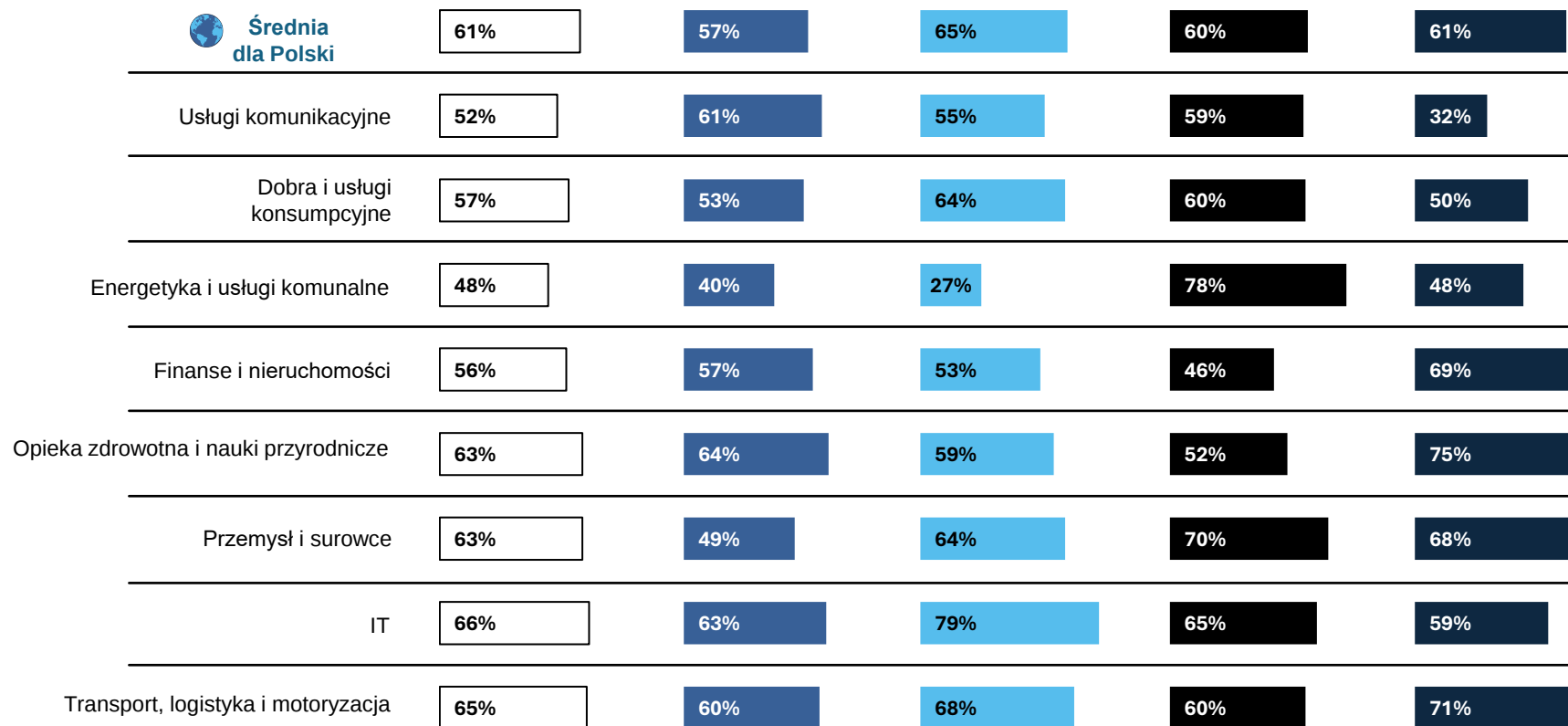


61%

The Job Satisfaction Index an average of the above percentages. . Learn more about the [Methodology](#).

Polska: Analiza według branż

Analiza satysfakcji z pracy w podziale na sektory.



Indeks satysfakcji z pracy Aktualny poziom satysfakcji z pracy Ocena stabilności zatrudnienia Poczucie pewności w poszukiwaniu nowej pracy Zaufanie do menedżera



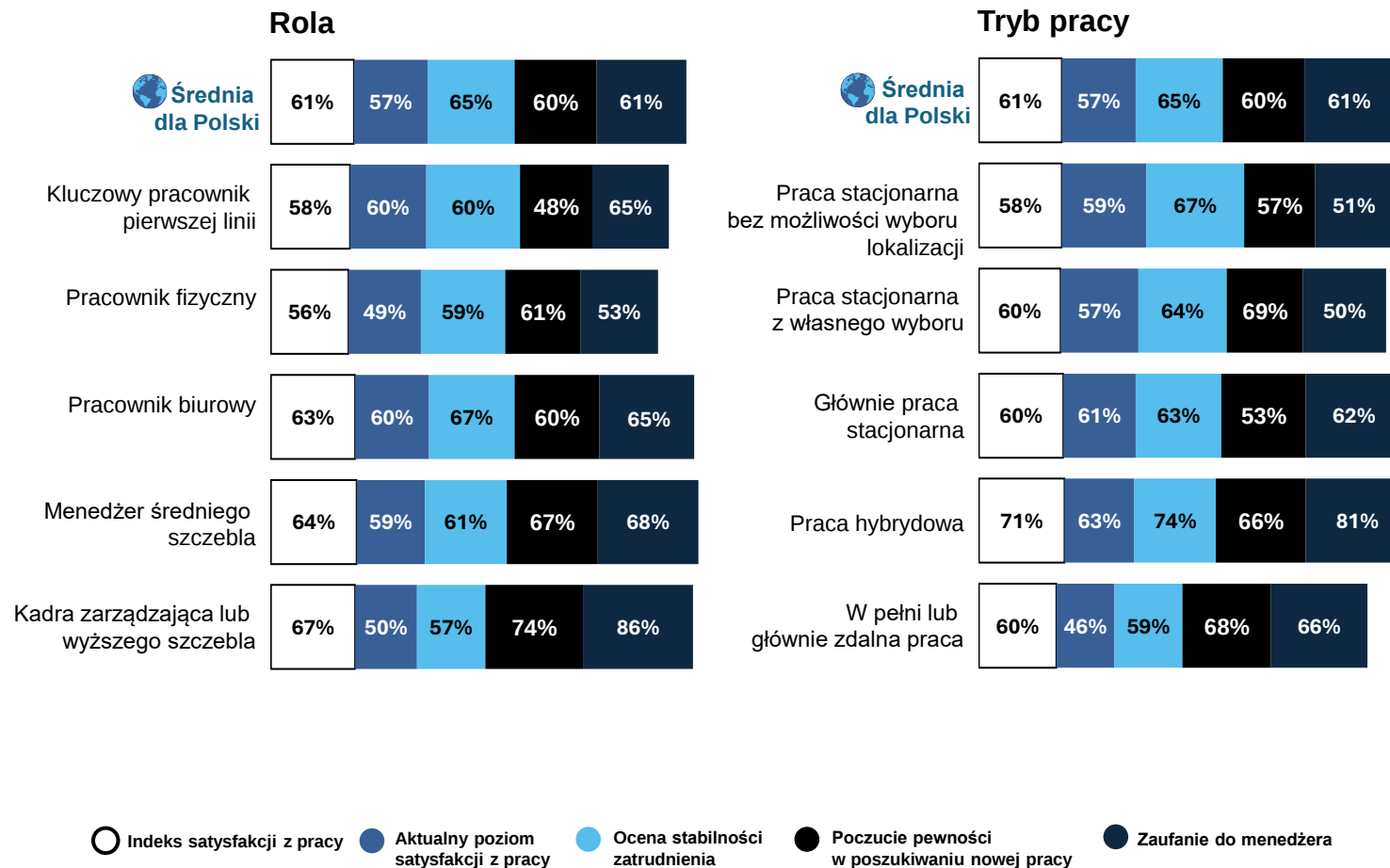
Pracownicy energetyki i usług komunalnych deklarują najwyższy poziom pewności siebie w poszukiwaniu nowego zatrudnienia.



Najniższe zaufanie do przełożonych deklarują pracownicy sektora usług komunikacyjnych.

Polska: Trendy w zakresie ról i lokalizacji

Analiza wpływu stanowisk pracy i lokalizacji wykonywania obowiązków na zadowolenie pracowników.



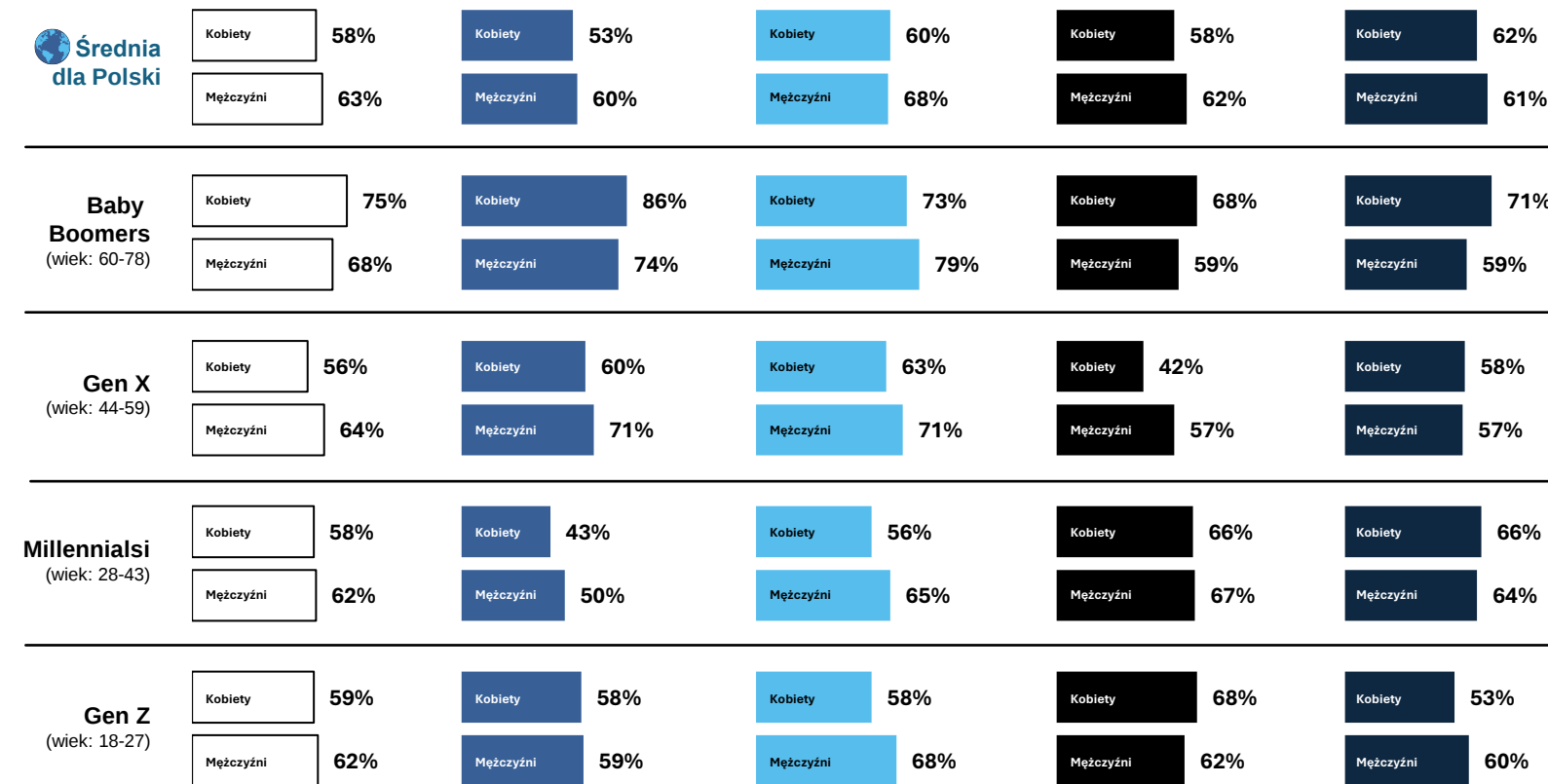
Pracownicy biurowi najlepiej oceniają stabilność swojego miejsca pracy, podczas gdy na stanowiskach kierowniczych lub wyższego szczebla odczuwają najmniejsze poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia.



Pracownicy biurowi oraz kluczowi pracownicy pierwszej linii w największym stopniu odczuwają zadowolenie ze swojej pracy.

Polska: Różnice ze względu na wiek i płeć

Analiza satysfakcji z pracy w zależności od wieku i płci.



○ Indeks satysfakcji z pracy ● Aktualny poziom satysfakcji z pracy ● Ocena stabilności zatrudnienia ● Poczucie pewności w poszukiwaniu nowej pracy ● Zaufanie do menedżera



Millenialsi najczęściej deklarują chęć dobrowolnego odejścia od obecnego pracodawcy, jednocześnie odczuwając najmniejsze poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia.



Pokolenie Z odnotowało największy wzrost zadowolenia z pracy – o 4 pkt proc. w porównaniu do roku 2024.

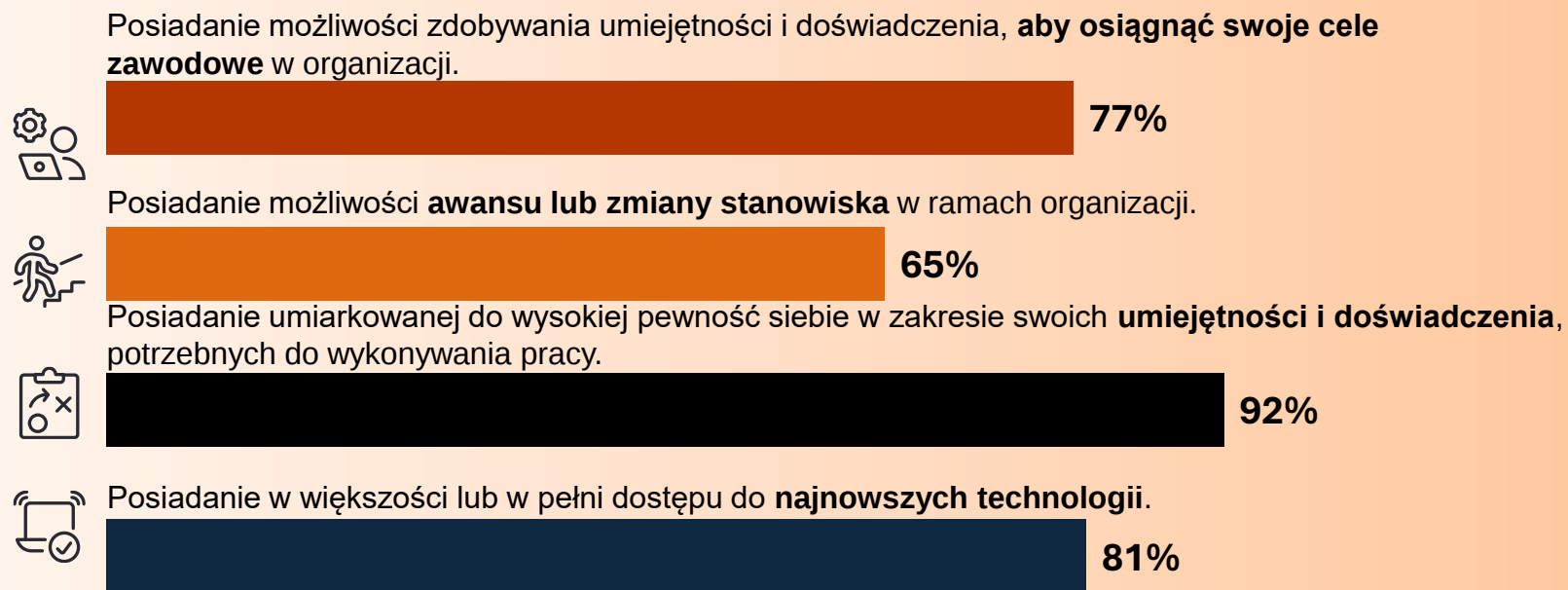


Poczucie pewności



Rosnąca pewność siebie i rozwój kariery

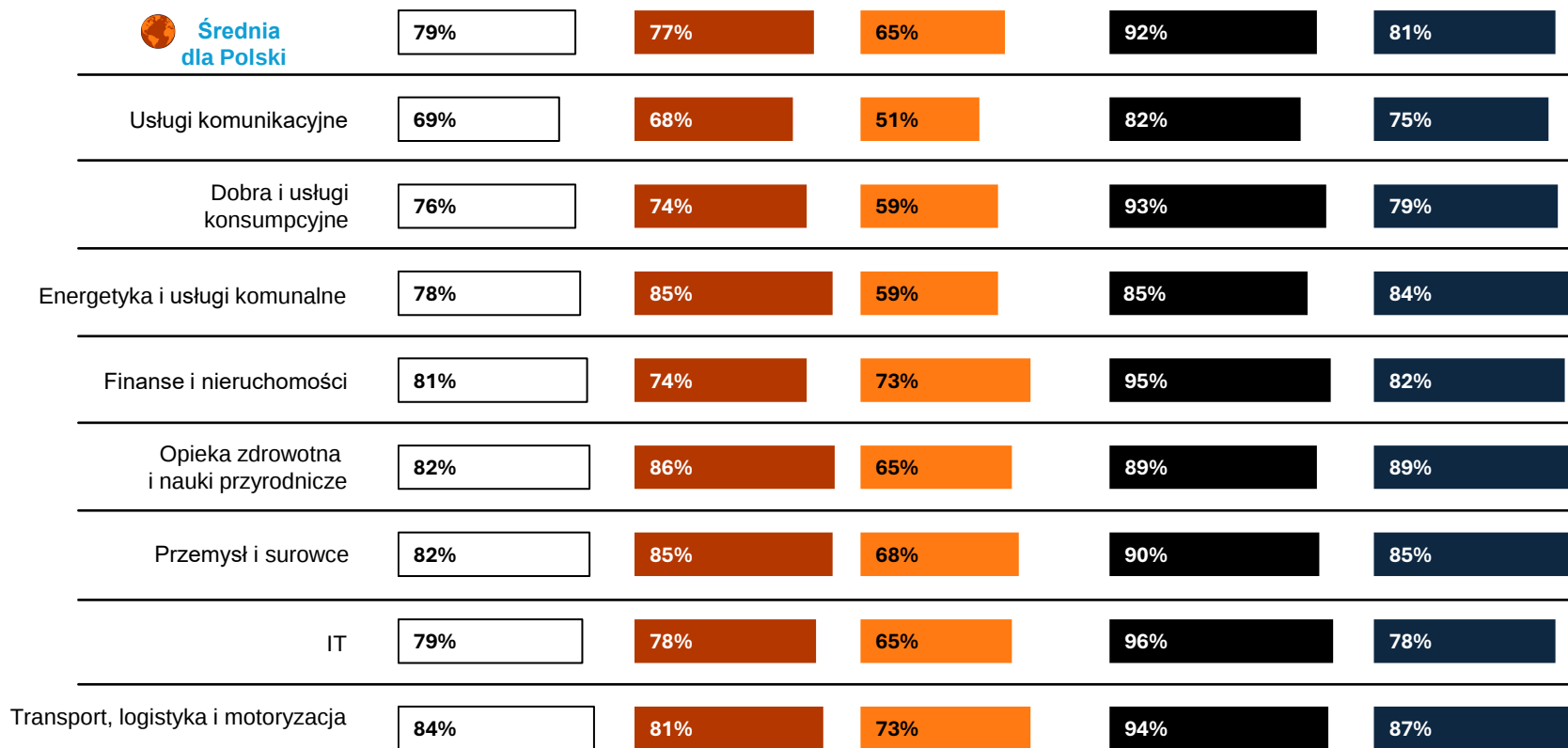
Indeks pewności siebie opiera się na czterech odrębnych kryteriach: rozwoju kariery, możliwościach zawodowych, doświadczeniu i umiejętnościach oraz technologiach i narzędziach.



The Confidence Index is the an average of the above percentages. Learn more about the [Methodology](#).

Polska: Analiza według branż

Analiza wpływu czynników specyficznych dla danej branży na pewność pracowników.



Indeks pewności Rozwój kariery Możliwości zawodowe Doświadczenie i umiejętności Najnowsze technologie



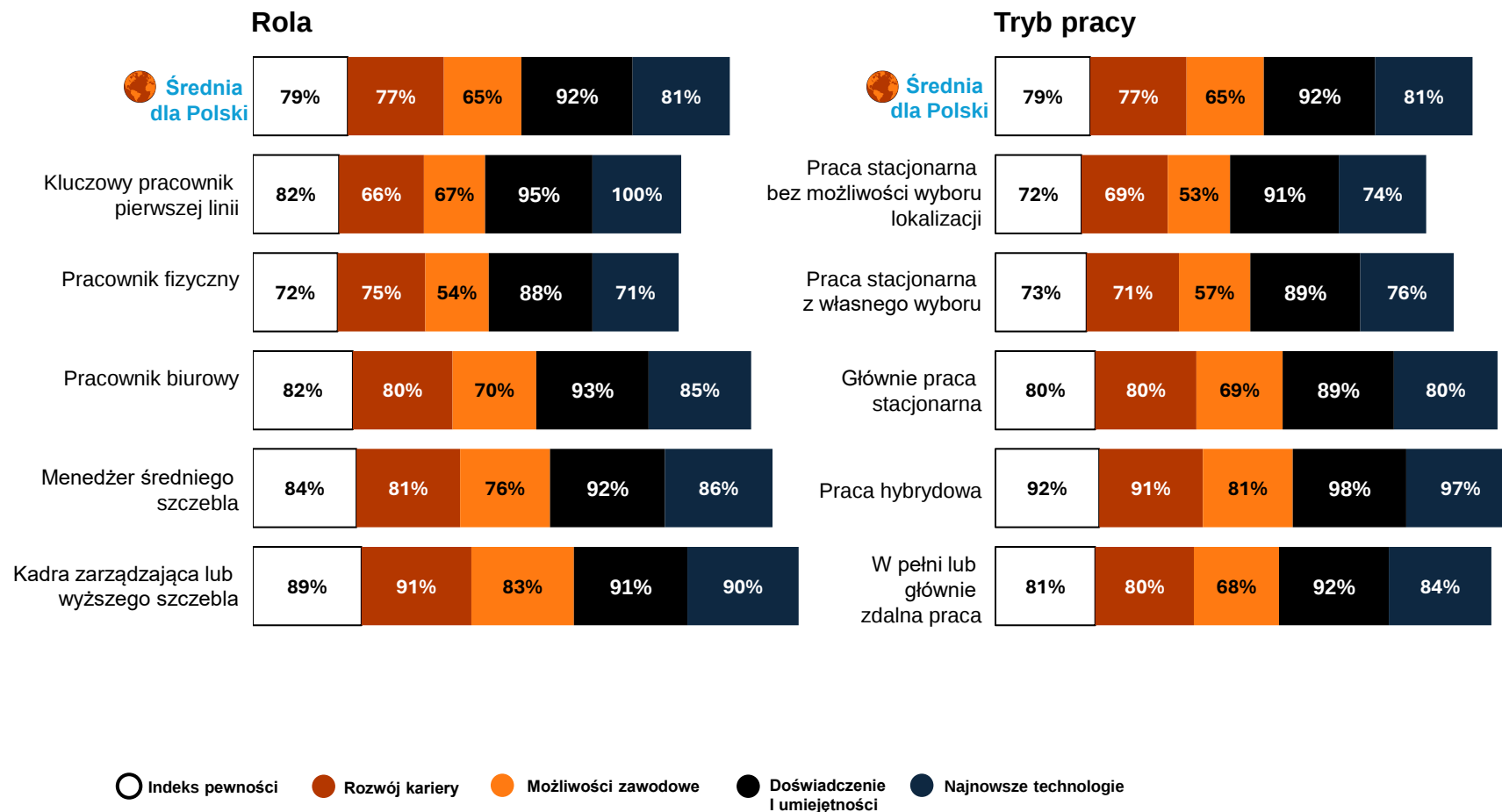
Pracownicy branży komunikacyjnej sygnalizują najmniejszy dostęp do możliwości rozwoju.



Pracownicy branży opieki zdrowotnej i nauk przyrodniczych deklarują najlepsze warunki do rozwoju kompetencji niezbędnych do realizacji celów zawodowych, a także największą swobodę w korzystaniu z najnowszych technologii.

Polska: Trendy w zakresie ról i lokalizacji

Analiza wpływu różnych ról i środowisk pracy na pewność pracowników.



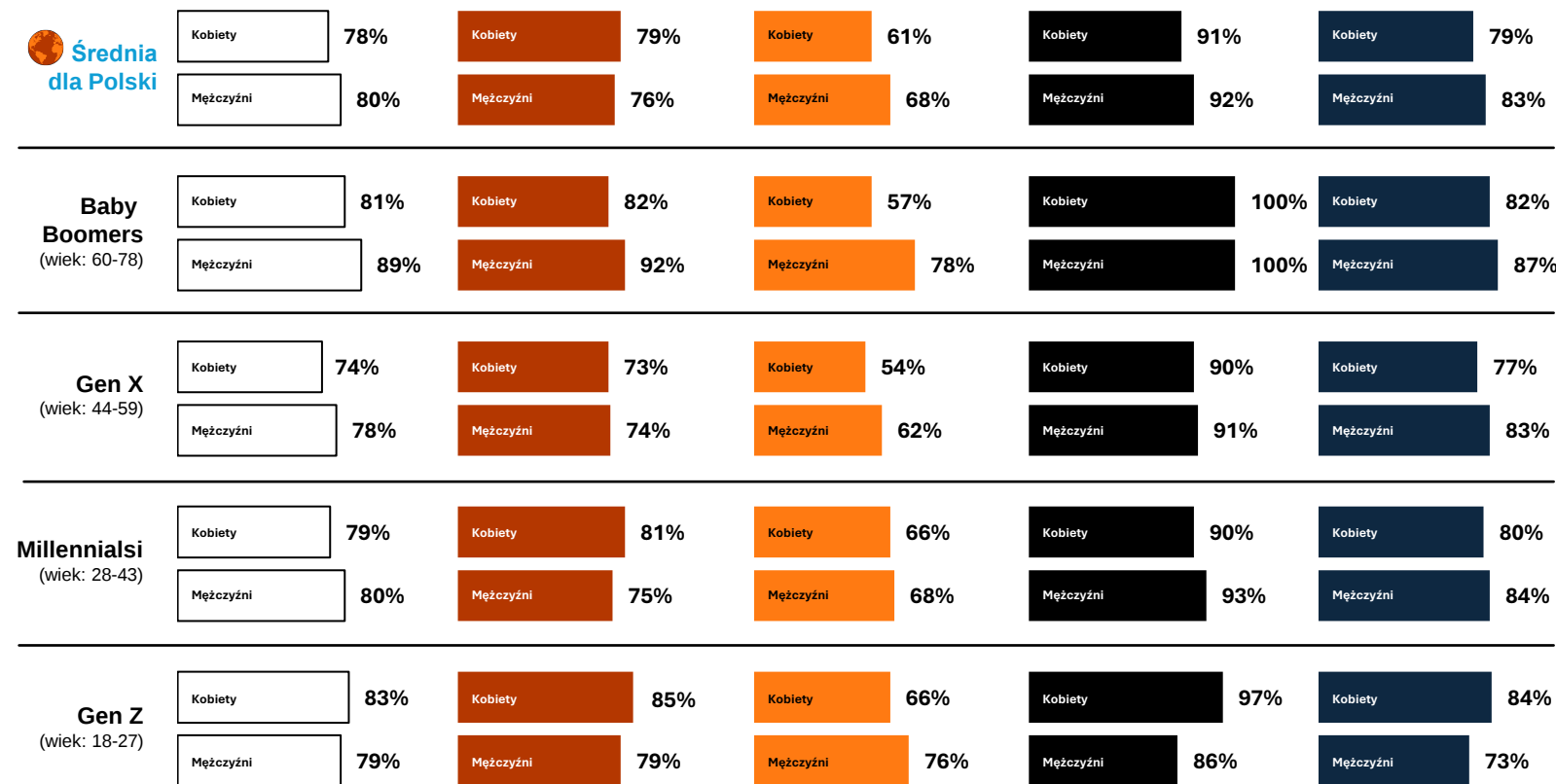
Pracownicy pierwszej linii oraz osoby wykonujące pracę stacjonarną bez możliwości wyboru lokalizacji najczęściej wskazują na ograniczony dostęp do możliwości rozwoju zawodowego.



Pracownicy w modelu hybrydowym wykazali najwyższy poziom pewności siebie we wszystkich obszarach: doświadczeniu i umiejętnościach, technologii i narzędziach, rozwoju kariery oraz dostępnych możliwościach zawodowych.

Polska: Różnice ze względu na wiek i płeć

Analiza poziomu pewności pracowników w zależności od wieku i płci.



Indeks pewności
 Rozwój kariery
 Możliwości zawodowe
 Doświadczenie i umiejętności
 Najnowsze technologie



Pracownicy

z pokolenia millenialsów zgłaszają najmniejsze różnice między kobietami i mężczyznami w ogólnym wskaźniku pewności siebie.



Kobiety i mężczyźni z pokolenia Z oraz millenialsów mają różne szanse na rozwój kariery.



Wnioski



Możliwości dla pracodawców



Znacząca praca nie wystarczy, by uniknąć wypalenia



Chociaż coraz więcej pracowników odnajduje sens w swojej pracy, codzienny stres – szczególnie wśród pokolenia Z i średniego szczebla menedżerów – utrzymuje się na wysokim poziomie. Będzie to generować coraz większe koszty, ponieważ zacznie wpływać na produktywność i retencję pracowników.

Wyjście naprzeciw pracownikom



Profesjoniści na średnim etapie rozwoju kariery – zwłaszcza kobiety – stanowią kluczowy, lecz wciąż niewykorzystany potencjał talentów. Pracodawcy, którzy chcą ustabilizować swoją kadrę, powinni skoncentrować się na tej grupie, oferując im jasne ścieżki rozwoju, uznanie oraz odpowiednie wsparcie.

Z najnowszych badań wynika, że organizacje, które inwestują w rozwój i zaangażowanie menedżerów, odnotowują wzrost produktywności sięgający nawet 28%.

Postaw na pewność siebie



Pomimo rosnącej niepewności, **pracownicy są obecnie ogólnie bardziej pewni siebie niż w 2024 roku**. W sytuacji, gdy organizacje starają się zatrzymać kluczowe talenty, niezwykle istotne jest skupienie się na tych czynnikach, na które mają realny wpływ i które budują pozytywne nastawienie wśród zespołów.

Warto nadal wzmacniać i pielęgnować zaufanie między menedżerami a pracownikami, promować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz zapewniać przejrzystość w kwestii możliwości rozwoju zawodowego i awansu w ramach firmy. Globalny Barometr Talentów – czerwiec 2025

O badaniu

Oświadczenia dotyczące przyszłości:

Niniejszy raport zawiera wypowiedzi wybiegające w przyszłość, w tym dotyczące zapotrzebowania na pracę w określonych regionach, krajach i branżach, niepewności gospodarczej oraz zastosowania i wpływu sztucznej inteligencji. Rzeczywiste wydarzenia lub wyniki mogą znacząco różnić się od tych przedstawionych w wypowiedziach wybiegających w przyszłość z uwagi na ryzyko, niepewność oraz przyjęte założenia. Czynniki te obejmują m.in. informacje zawarte w dokumentach składanych przez Spółkę do Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (SEC), w tym pod sekcją „Czynniki ryzyka” w rocznym raporcie na formularzu 10-K za rok zakończony 31 grudnia 2024 r., których treść została niniejszym włączona przez odniesienie. ManpowerGroup zrzeka się jakiegokolwiek obowiązku aktualizacji wypowiedzi wybiegających w przyszłość lub innych zawartych w niniejszym komunikacie, chyba że jest to wymagane przez prawo.

Metodyka badania:

Odpowiedzi zebrano od 13 771 pracowników z 19 krajów, w tym blisko 500 respondentów z Polski, w okresie od 14 marca do 11 kwietnia 2025 roku. Wszystkie dane zostały zważone tak, aby odpowiadały strukturze populacji pracowników w każdym kraju pod względem płci, wieku i regionu. Dodatkowo każdy kraj ma równą wagę w zestawieniu globalnym.



Wellbeing

- Minimalny codzienny stres: Odsetek pracowników, którzy oceniają swój poziom stresu jako „niski” lub „brak stresu” w skali 10-punktowej.
- Sens i celowość pracy: Odsetek pracowników, którzy uznają swoją pracę za „dość” lub „bardzo sensowną” w skali 10-punktowej.
- Zbieżność wartości: Odsetek pracowników, którzy oceniają zgodność swoich wartości z wartościami pracodawcy jako „dość” lub „w dużym stopniu zbieżne” w skali 10-punktowej.
- Równowaga między pracą a życiem prywatnym: Odsetek pracowników, którzy oceniają wsparcie firmy w zakresie work-life balance i dobrostanu osobistego jako „dobre” lub „całkowicie wystarczające” w skali 10-punktowej.
- Indeks dobrostanu: Średnia wartość procentowa z powyższych wskaźników.



Satysfakcja z pracy

- Zadowolenie z obecnej pracy: Odsetek pracowników, którzy zgadzają się ze stwierdzeniem, że „raczej nie” lub „zdecydowanie nie” planują zmienić pracę z własnej inicjatywy, w skali 10-punktowej.
- Poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia: Odsetek pracowników, którzy zgadzają się, że „raczej nie” lub „zdecydowanie nie” zostaną zmuszeni do opuszczenia obecnego stanowiska, w skali 10-punktowej.
- Pewność w poszukiwaniu pracy: Odsetek pracowników, którzy zgadzają się, że są „bardzo pewni” lub „raczej pewni”, iż mogliby znaleźć inną pracę spełniającą ich potrzeby, w skali 10-punktowej.
- Zaufanie do menedżera: Odsetek pracowników, którzy zgadzają się, że „bardzo ufają” lub „raczej ufają”, iż ich menedżer ma na uwadze ich dobro w kontekście rozwoju kariery, w skali 10-punktowej.
- Indeks zadowolenia z pracy: Średnia wartość procentowa z powyższych wskaźników.



Poczucie pewności

- Doświadczenie i umiejętności: Odsetek pracowników, którzy zgadzają się, że są „bardzo pewni” lub „raczej pewni”, iż posiadają odpowiednie umiejętności i doświadczenie do wykonywania swojej obecnej pracy, w skali 10-punktowej.
- Rozwój kariery: Odsetek pracowników, którzy zgadzają się, że „w pełni” lub „raczej” mają wystarczające możliwości zdobywania umiejętności i doświadczenia potrzebnych do realizacji celów zawodowych w swojej obecnej organizacji, w skali 10-punktowej.
- Możliwości awansu: Odsetek pracowników, którzy zgadzają się, że „w pełni” lub „raczej” mają wystarczające możliwości awansu lub zmiany stanowiska w ramach organizacji, aby osiągnąć swoje cele zawodowe, w skali 10-punktowej.
- Nowoczesne technologie: Odsetek pracowników, którzy zgadzają się, że „w pełni” lub „raczej” mają dostęp do odpowiednich narzędzi i technologii, które umożliwiają im wykonywanie pracy na najwyższym poziomie, w skali 10-punktowej.
- Indeks pewności siebie: Średnia wartość procentowa z powyższych wskaźników.

Rozwiązania ManpowerGroup obejmujące wszystkie etapy procesów HR



Zarządzanie
personelem



Zarządzanie
rekrutacją
talentów



Wsparcie
w rozwoju kariery



Rekrutacja
najlepszych
talentów



Strategiczne
planowanie
zatrudnienia



Doradztwo i analiza
danych kadrowych



Odwiedź <https://www.manpowergroup.pl>, aby dowiedzieć się więcej.