



NASTROJE POLSKIEGO RYNKU PRACY

– PERSPEKTYWA
KANDYDATÓW 2024

PARTNERZY:

[justjoin.it](https://www.justjoin.it)

 [rocketjobs.pl](https://www.rocketjobs.pl)



Skuteczne kreowanie trendów na rynku pracy wymaga od nas cyklicznej analizy nastrojów wśród polskich pracowników oraz badania ich opinii na temat zjawisk kształtujących zawodową codzienność. Prezentujemy Państwu nasz najnowszy raport będący pigułką wiedzy na temat trendów, a także postrzegania przez pracowników wielu aktualnych kwestii jak np. różnorodność czy inkluzywność. W naszym badaniu skupiliśmy się również na żywo dyskutowanym obszarze wspierania wellbeingu, elastyczności względem godzin lub miejsca pracy. Poruszyliśmy także tematykę czterodniowego tygodnia pracy z perspektywy pracowników. Zaprezentowane dane są cennym źródłem wskazówek dla pracodawców na temat tego, jak przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu, a także tworzyć przyjazne środowisko pracy na niezwykle dynamicznym i zmiennym rynku.

Podobnie jak w poprzedniej edycji raportu zweryfikowaliśmy gotowość talentów do zmiany pracy – okazuje się, że motywacje w tym zakresie są teraz znacząco niższe. Aktualnie aż 68% respondentów nie myśli o ruchach zawodowych, podczas gdy w mijającym roku gotowość do zmiany zgłaszało 59% badanych. Może to oznaczać większe trudności w pozyskaniu odpowiednich kandydatów w ramach planowanych rekrutacji, dlatego warto pochylić się nad tym, co wpływa na satysfakcję z pracy oraz jak zapewnić tak ważny dla talentów ciekawy zakres obowiązków.

Serdecznie zapraszam do lektury raportu.

KATARZYNA PĄCZKOWSKA

Dyrektor zatrudnienia stałego w Manpower

SPIS TREŚCI

Wstęp	2
Nastroje polskich pracowników	4
Różnorodność w polskich organizacjach	10
Wellbeing & elastyczność mają znaczenie	17
4-dniowy tydzień pracy – co na ten temat sądzą Polacy?	22
Opis badania	28

Dane zaprezentowane w raporcie zostały zebrane w dniach od 23 września do 2 października 2024 roku w ramach badania online zrealizowanego przez firmę badawczą SW Research na grupie 753 respondentów, z wyjątkiem danych zaprezentowanych z slajdach 12 oraz 14. To dane pochodzące z badania przeprowadzonego przez ManpowerGroup w terminie od 1 do 31 lipca 2024 roku w ramach ankiet online obejmujących 525 respondentów



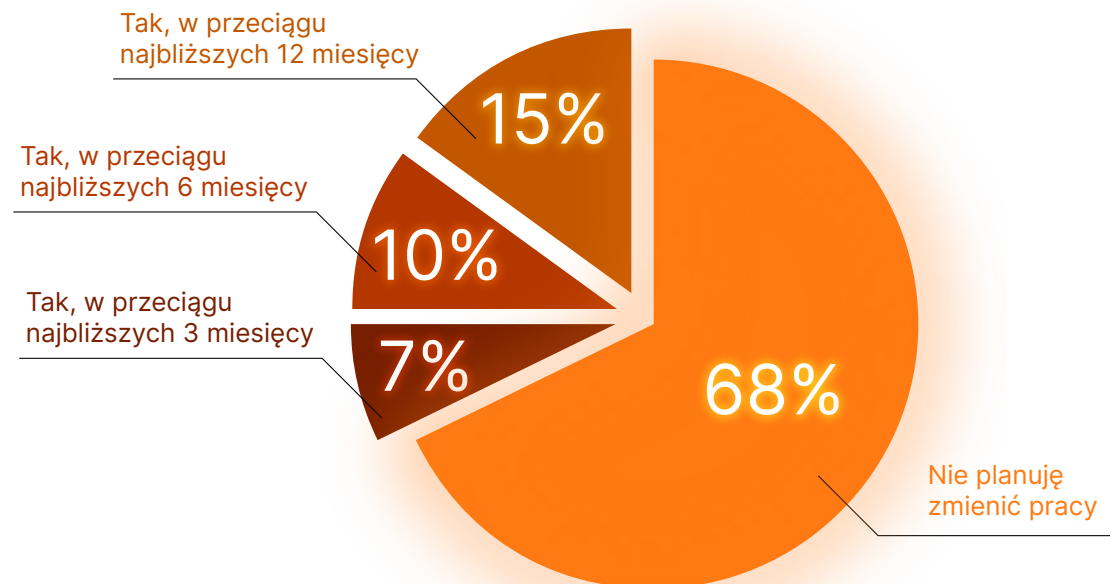
NASTROJE POLSKICH PRACOWNIKÓW





Raport pokazuje, że niemal 7 na 10 badanych pracowników nie chce zmienić miejsca pracy w najbliższym czasie. Z drugiej jednak strony 15% badanych planuje poszukiwanie nowego pracodawcy w ciągu roku, 10% z nich w ciągu 6 miesięcy, a 7% ankietowanych oczekuje zmiany firmy w perspektywie nadchodzących 3 miesięcy.

Czy w najbliższym czasie deklarujesz chęć zmiany pracy?

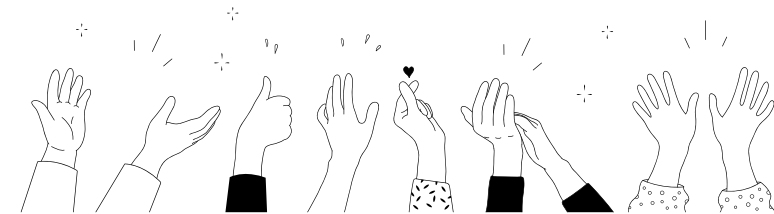


Pytanie jednokrotnego wyboru, N=753

Co sprawia, że talenty lubią swoją pracę?



Pytanie wielokrotnego wyboru, N=753



Osoby biorące udział w badaniu zostały zapytane o to, co sprawia, że lubią swoją pracę.

Wyniki analizy wskazują, że polscy pracownicy za najbardziej cenne w swoich organizacjach uważają pracę w przyjaznej atmosferze, a także zakres obowiązków odpowiadający ich zainteresowaniom i kompetencjom oraz możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej.

Po czasie pandemii pracownicy zaczęli znacznie bardziej zwracać uwagę na to, jak praca wpływa na ich życie prywatne i zdrowie psychiczne. W efekcie tego rośnie znaczenie przyjaznej atmosfery w organizacji. Pozytywne relacje w miejscu pracy zwiększają motywację, zaangażowanie i identyfikację z firmą. Istotne stało się także dopasowanie obowiązków do kompetencji, zainteresowań, co umożliwia rozwój zawodowy oraz zwiększa zaangażowanie w działania. Niedobór talentów sprawia, że osoby zainteresowane zmianą mogą śmiało wybierać firmy, które nie tylko wspierają ich ambicje i rozwój, ale również oferują najlepsze dla nich warunki współpracy.

Ostatnie lata zwiększyły popularność pracy w modelu hybrydowym i w pełni zdalnym, oferując większą elastyczność, a także ułatwiając pogodzenie życia zawodowego z prywatnym. Pracownicy cenią takie rozwiązania, ponieważ pozwalają one na lepsze zarządzanie czasem. To natomiast zdecydowanie dobrze wpływa na ich dobrostan i zaangażowanie. Z kolei organizacje, zachęcając do pracy z biura podkreślają korzyści płynące z integracji zespołów, budowania zaangażowania. Jednak elastyczność, nawet w niewielkim stopniu, staje się kluczowa. Model hybrydowy to kompromis łączący obie te rzeczywistości. Już jeden dzień w tygodniu pracy z domu może pomóc w uzyskaniu lepszego work-life balance, co natomiast ma wpływ na satysfakcję i efektywność talentów.

Firmy, które oferują elastyczność, mają przewagę w przyciąganiu kandydatów, którzy coraz częściej wybierają pracodawców dostosowujących się do ich stylu życia.

MARTA SZYMAŃSKA

Liderka specjalizacji w Manpower



Coraz więcej mówi się o tym, że pracodawcy zachęcają swoje zespoły do pracy z biur, co potwierdza badanie Manpower.

60% respondentów biorących udział w ankiecie wykonuje swoje obowiązki zawodowe w pełni stacjonarnie, a 17% hybrydowo, ale z przewagą działań z siedziby firmy. 7% z nich pracuje w modelu 50/50, natomiast 6% także dzieli swój czas pracy pomiędzy biuro i dom, jednak w większej mierze jest to praca zdalna. 9% ankietowanych wykonuje swoją pracę w pełni zdalnie.

Stacjonarnie w 100%



60% ankietowanych

Hybrydowo
około **połowa czasu stacjonarnie,**
połowa zdalnie



8% ankietowanych

Hybrydowo
– **częściej zdalnie** niż stacjonarnie



6% ankietowanych

Hybrydowo
– **częściej stacjonarnie** niż zdalnie



17% ankietowanych

Zdalnie w 100%



9% ankietowanych

Pytanie jednokrotnego wyboru, N=753

Czy praca zdalna dobiegła końca? Choć niektórzy chcieliby w to wierzyć, realia rynku pracy są bardziej złożone. System remote-first, który pojawił się w czasie pandemii, okazał się krótkotrwały. Wielu pracodawców szybko zrozumiało, że budowanie silnych zespołów jest niemal niemożliwe, gdy wszyscy pracownicy pracują wyłącznie zdalnie. W pełni rozproszony team może działać, ale trudno w ten sposób osiągnąć stałe, wysokie zaangażowanie oraz skuteczność komunikacyjną, co stanowi fundament efektywności. I to właśnie dlatego tak wiele firm kładzie teraz nacisk na powrót do biur.

Praca zdalna jednak nie znika całkowicie. Nowy standard to model 4+1, czyli cztery dni w biurze i jeden dzień zdalnie. To z jednej strony zapewnia elastyczność, a z drugiej ułatwia efektywną komunikację w zespole. Z punktu widzenia firm, praca stacjonarna jest po prostu bardziej wydajna, a uproszczona komunikacja i szybszy przepływ informacji są kluczowe, szczególnie przy realizacji skomplikowanych projektów i szybkich decyzjach.

Wyniki ankiety, w której aż 60 proc. respondentów pracuje w pełni stacjonarnie, a kolejne 17 proc. hybrydowo z przewagą pracy z siedziby firmy, potwierdzają, że trend powrotu do biur jest zauważalny. To pokazuje, że w wielu branżach pracodawcy dążą do intensyfikacji kontaktów osobistych, aby zwiększyć wydajność i zaangażowanie zespołów. Choć praca zdalna w niektórych sektorach, szczególnie IT, może pozostać bardziej popularna, w większości firm hybrydowe podejście z przewagą pracy stacjonarnej wydaje się przyszłością pracy.

PIOTR NOWOSIELSKI

CEO portali z ofertami pracy justjoin.it & rocketjobs.pl





RÓŻNORODNOŚĆ W POLSKICH ORGANIZACJACH

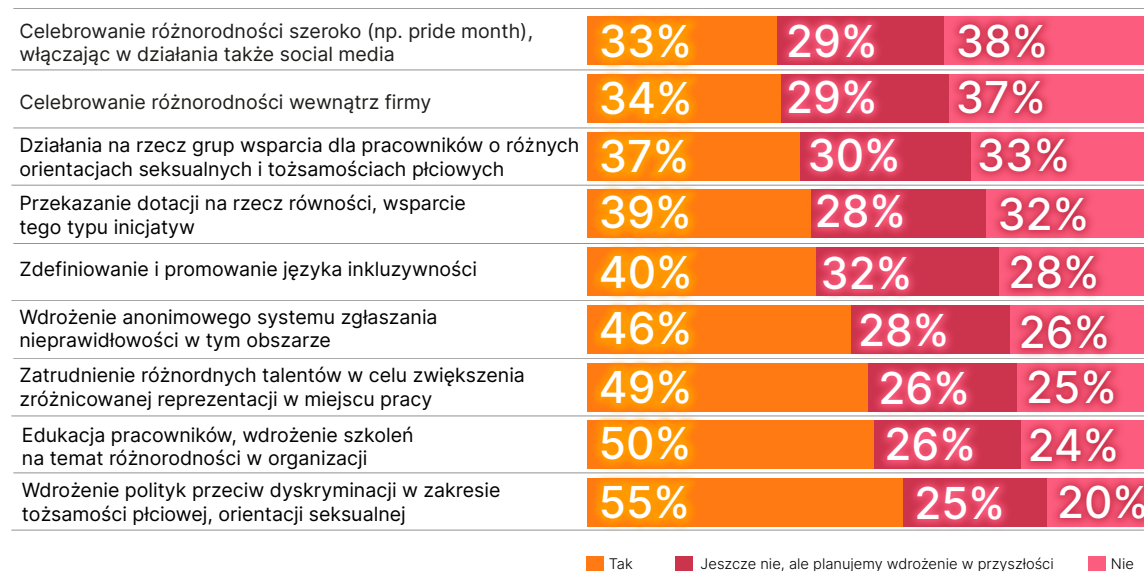


CZYM JEST RÓŻNORODNOŚĆ W MIEJSCU PRACY?

Są to różnice w perspektywach, cechach, umiejętnościach, doświadczeniach zatrudnionych osób, ale również te pomiędzy talentami związane z płcią, rasą, wiekiem, pochodzeniem, orientacją seksualną, jak również niepełnosprawnością, wykształceniem, i wieloma innymi czynnikami.

Badanie Manpower pokazuje, że organizacje w największym stopniu wdrożyły już polityki przeciw dyskryminacji w zakresie tożsamości płciowej i orientacji seksualnej. Zdefiniowanie i promowanie języka inkluzywności to natomiast działanie, które w dużej mierze jeszcze nie zostało zaimplementowane, ale pracodawcy chcą podjąć je w przyszłości. Wśród działań, których firmy nie planują podjąć prym wiedze celebrowanie różnorodności szeroko (np. pride month), włączając w działania także social media.

Które z poniższych działań podjęta Twoja organizacja lub planuje je wdrożyć w celu wsparcia pracowników o odmiennej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej?



Pytanie jednokrotnego wyboru, N=525

Nieformalne podejście do różnorodności oparte na uprzejmości i dobrych manierach pracowników, samo w sobie może nie być wystarczające ani efektywne w perspektywie długoterminowej. Odpowiednio wdrożona strategia Diversity, Equity & Inclusion jest dziś kluczowym elementem zarządzania organizacją i zespołami.

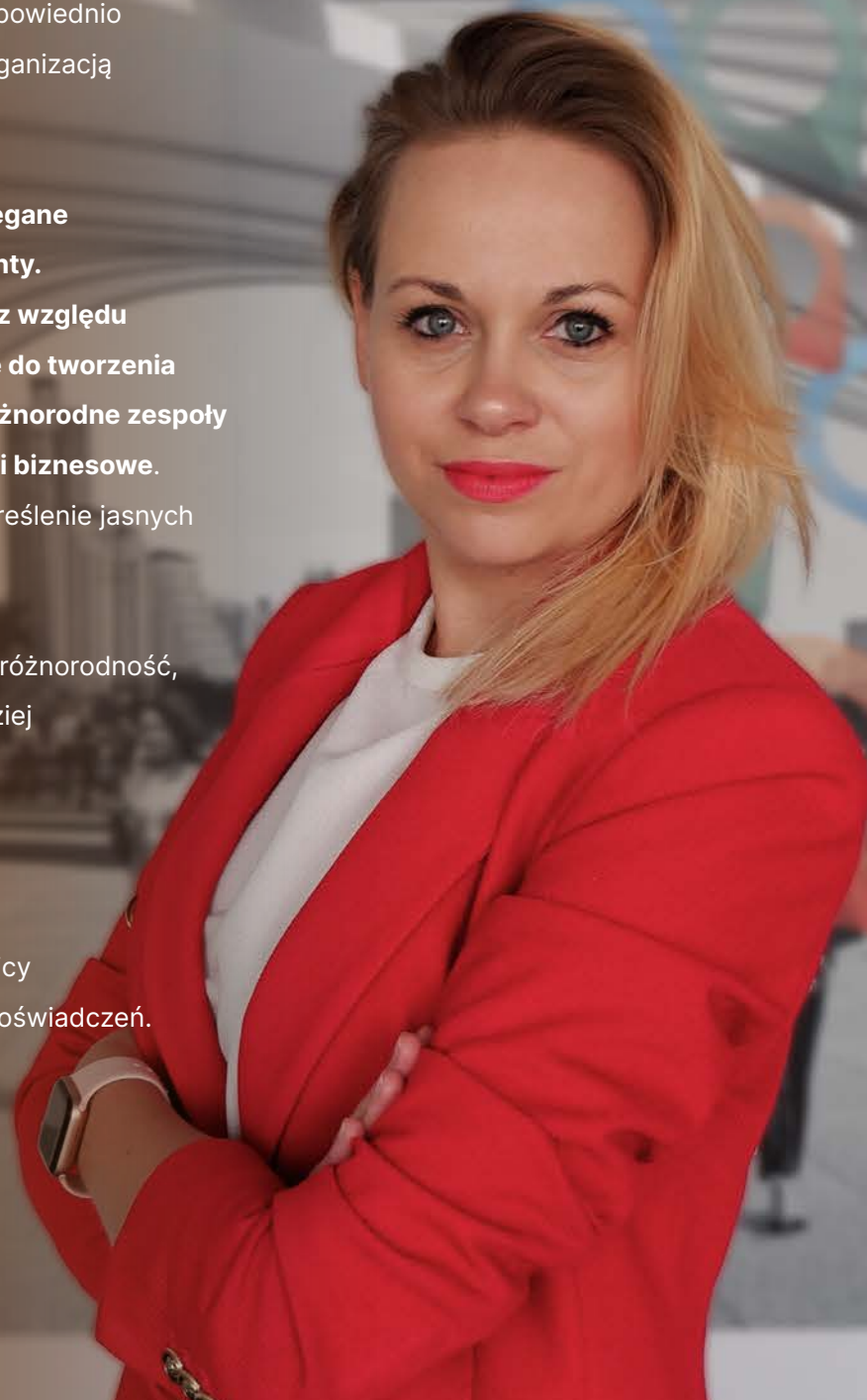
Organizacje inwestujące w różnorodności, zyskują na wielu płaszczyznach. Są lepiej postrzegane na rynku pracy, dzięki czemu łatwiej nie tylko przyciągają, ale i zatrzymują odpowiednie talenty. Wspieranie inkluzywności sprawia, że pracownicy czują się szanowani oraz akceptowani bez względu na swoją płęć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne czy inne cechy. To przyczynia się do tworzenia pozytywnej kultury organizacyjnej, a także zwiększa zaangażowanie i lojalność talentów. Różnorodne zespoły są zdecydowanie bardziej kreatywne i innowacyjne, co często przekłada się na lepsze wyniki biznesowe. Nie należy też zapominać, że formalna strategia dotycząca różnorodności pozwala firmie na określenie jasnych zasad, procedur, które redukują ryzyko dyskryminacji czy niepewności wśród pracowników.

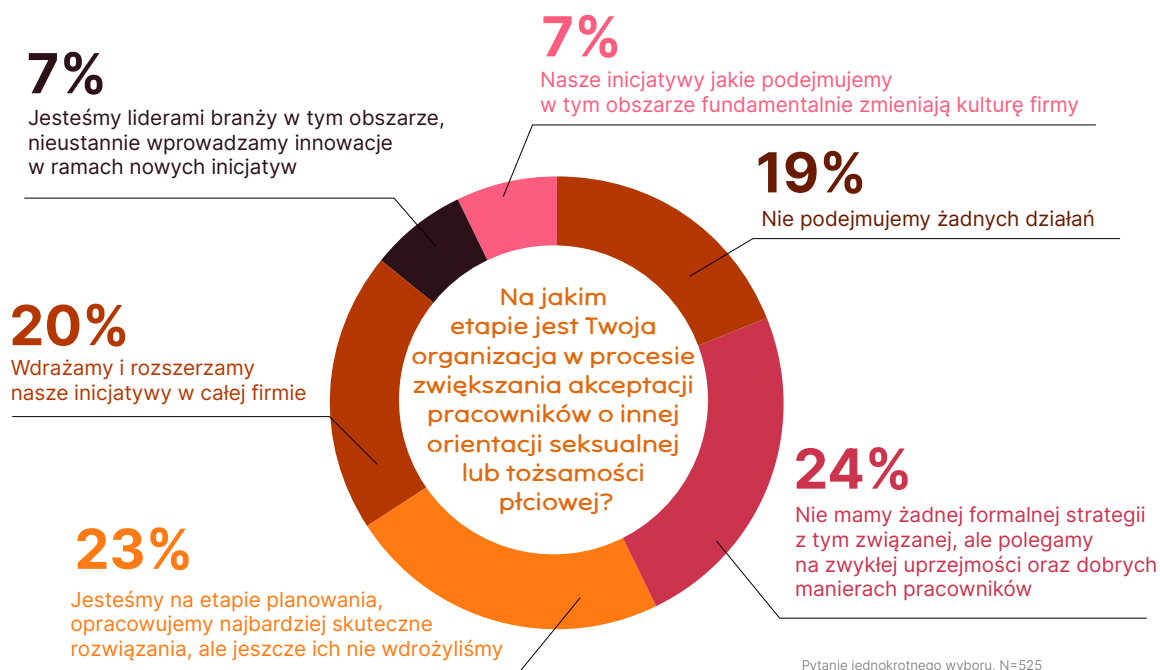
W kontekście rosnącej liczby osób identyfikujących się jako LGBTQIA+, firmy, które stawiają na różnorodność, są lepiej przygotowane do zaspokajania potrzeb współczesnego rynku pracy i budowania bardziej zrównoważonego społeczeństwa. To nie tylko kwestia zgodności z przepisami prawa, ale przede wszystkim odpowiedzialności społecznej, która staje się standardem dla nowoczesnych organizacji.

Dbanie o różnorodność w miejscu pracy to inwestycja w przyszłość, w której wszyscy pracownicy mogą w pełni realizować swój potencjał, a firmy czerpią korzyści z mnogości ich perspektyw i doświadczeń.

ANNA TIETIANIEC

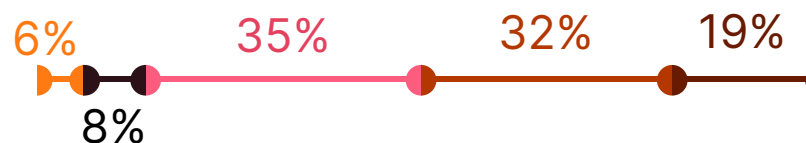
Business manager w Manpower





Respondenci zostali zapytani w badaniu o to, na jakim etapie jest ich organizacja w procesie zwiększania akceptacji pracowników o innej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej. Z analizy wynika, że w największym stopniu pracodawcy nie mają żadnej formalnej strategii z tym związanej, ale polegają na zwykłej uprzejmości oraz dobrych manierach zatrudnionych osób.

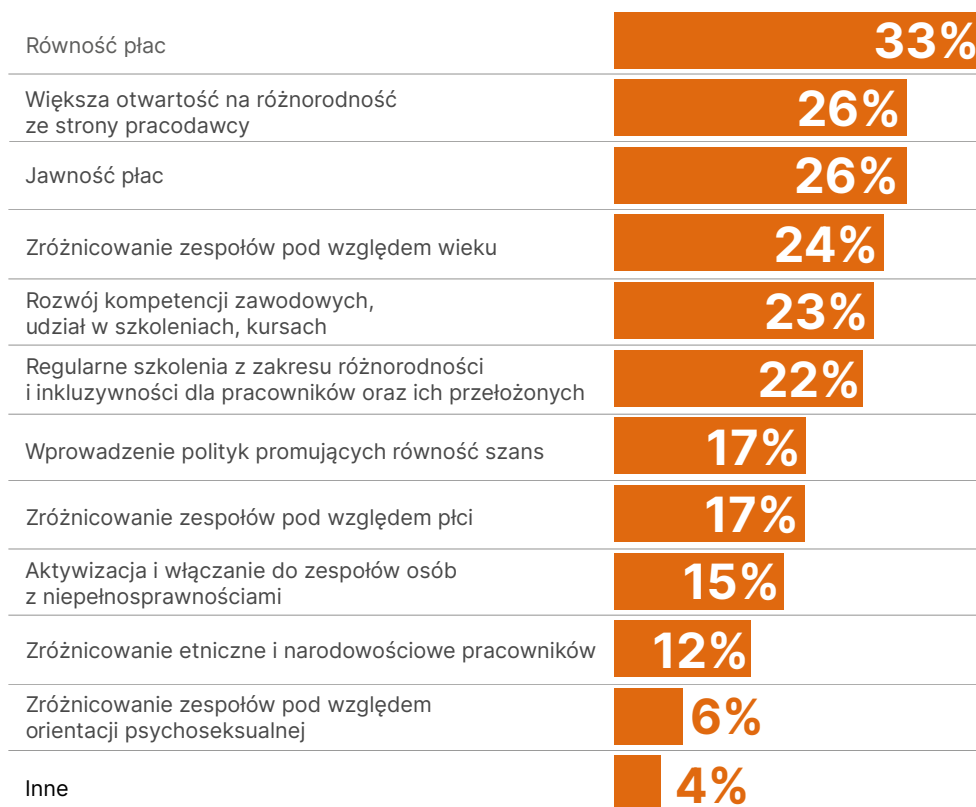
Czy uważasz, że Twoja firma wspiera różnorodność i inkluzywność?



● 1 - nie, w ogóle nie wspiera ● 2 - raczej nie wspiera ● 3 - nie mam zdania ● 4 - raczej wspiera ● 5 - bardzo wspiera

Pytanie jednokrotnego wyboru, N=525

Jakie działania zdaniem pracowników mogłyby poprawić różnorodność w ich organizacjach?



Pytanie wielokrotnego wyboru, N=753

Kwestie związane z różnorodnością w miejscu pracy nie są obojętne dla talentów. Zapytani o to, jakie działania ich zdaniem mogłyby poprawić tę kwestię w ich organizacjach, najczęściej wskazywali na większą otwartość na różnorodność ze strony pracodawcy, a także równość oraz jawność płac.



Różnorodność w miejscu pracy odgrywa ważną rolę w budowaniu nowoczesnych organizacji. Badania Manpower potwierdzają, że polskie firmy coraz częściej widzą potrzebę przeciwdziałania dyskryminacji, głównie w obszarze tożsamości płciowej i orientacji seksualnej. Rynek zaczyna rozumieć, iż różnorodność jest nie tylko kwestią społeczną czy nic nieznaczącym trendem, a może być istotnym elementem sukcesu biznesowego.

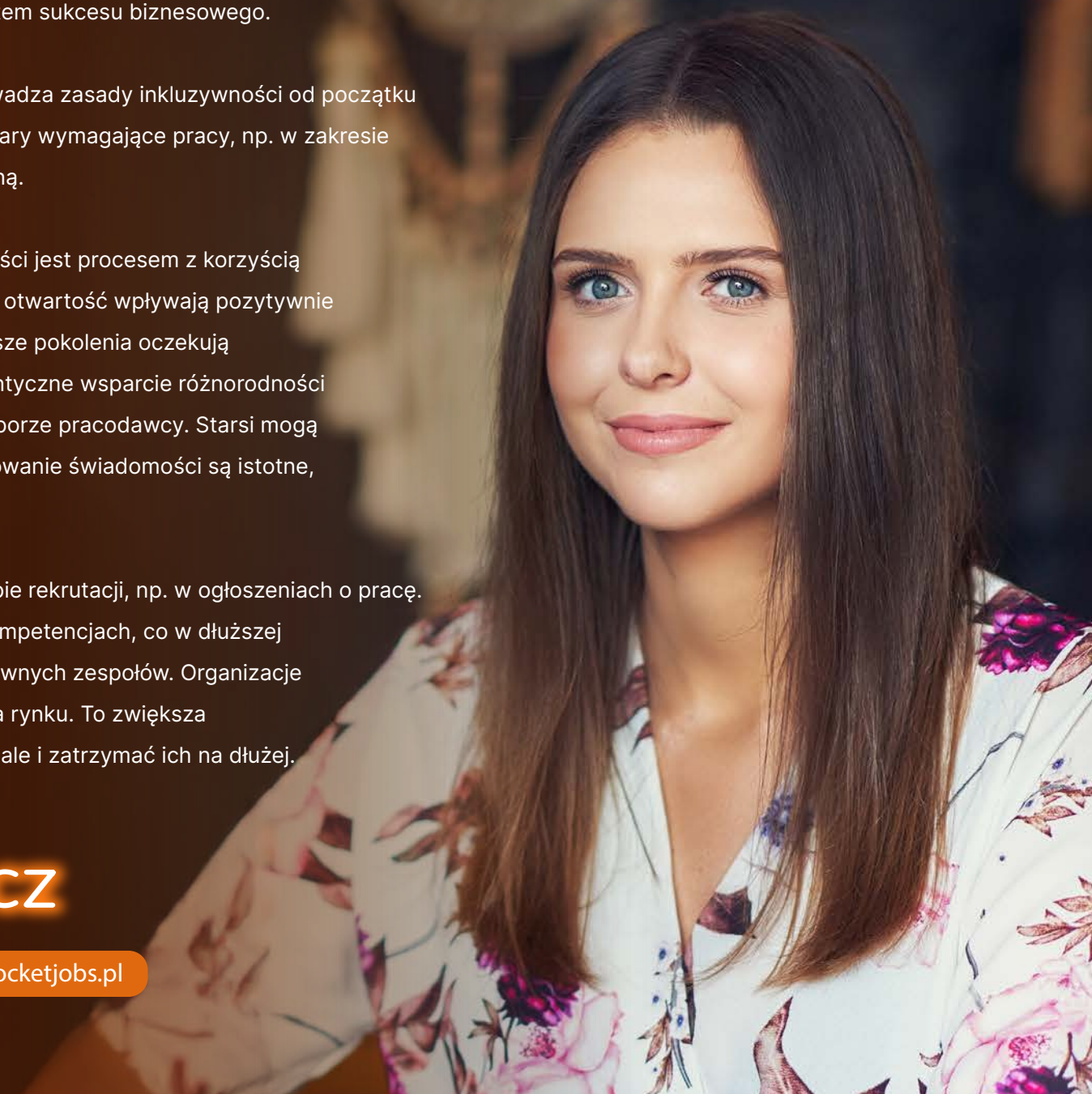
Ten temat wyłania dwie grupy pracodawców. Tę, która wprowadza zasady inkluzywności od początku jako standard. Druga grupa to firmy, gdzie nadal istnieją obszary wymagające pracy, np. w zakresie języka inkluzywności, co jest trudniejszą, bo narzuconą zmianą.

Edukacja pracowników na tematy różnorodności i inkluzywności jest procesem z korzyścią dla dwóch stron: pracodawców i pracowników. Świadomość i otwartość wpływają pozytywnie na atmosferę w firmie, zaangażowanie, innowacyjność. Młodsze pokolenia oczekują od pracodawców zaangażowania w kwestie społeczne. Autentyczne wsparcie różnorodności i równości w miejscu pracy to dla nich ważne elementy w wyborze pracodawcy. Starsi mogą mieć bardziej „tradycyjne” podejście, dlatego edukacja i budowanie świadomości są istotne, by stworzyć przyjazne środowisko pracy dla wszystkich.

Pracodawcy coraz chętniej promują różnorodność już na etapie rekrutacji, np. w ogłoszeniach o pracę. Przyciągają tym kandydatów o różnych doświadczeniach i kompetencjach, co w dłuższej perspektywie sprzyja tworzeniu bardziej zwinnych czy kreatywnych zespołów. Organizacje postrzegane jako inkluzywne budują pozytywny wizerunek na rynku. To zwiększa ich atrakcyjność i pomaga nie tylko przyciągać pracowników, ale i zatrzymać ich na dłużej.

PAULINA ŚWIĄTKIEWICZ

HR Business Partner portali z ofertami pracy justjoin.it & rocketjobs.pl



A person in a dark business suit and white shirt is shown from the waist up. They are holding a rolled-up red yoga mat in their left hand and a silver laptop in their right hand. The background is a blurred office or home workspace with green plants. The overall lighting is warm and soft.

WELLBEING & ELASTYCZNOŚĆ
MAJĄ ZNACZENIE





Organizacje dbające o dobrostan psychiczny pracowników mogą liczyć na większą satysfakcję zatrudnionych osób, mniejszą absencję, ale także lepsze wyniki zespołów. Świadomość dotycząca zdrowia psychicznego w miejscach pracy wzrasta, choć zmiany te są stopniowe. Publikowanych jest coraz więcej raportów i analiz poświęconych tej tematyce, kwestie te poruszane są wewnątrz organizacji częściej, niż jeszcze jakiś czas temu. Mimo to wiele osób sygnalizuje, że ich firma nie podejmuje wystarczających działań w zakresie wsparcia mentalnego. To pokazuje tylko, że dla wielu pracodawców zdrowie psychiczne talentów nadal nie stanowi priorytetu. Często inwestycja w dobrostan pracowników jest postrzegana jako dodatkowy benefit, na który można sobie pozwolić w momencie sprzyjających warunków finansowych. Jednak gdy pojawia się potrzeba redukcji kosztów, budżety wellbeingowe bywają jednymi z pierwszych obszarów do cięcia. Takie podejście jest krótkowzroczne, troska o zdrowie psychiczne pracowników powinna być traktowana jako element długoterminowej strategii rozwoju organizacji.

By programy wellbeingowe były skuteczne, muszą być systemowe i zaplanowane. Kluczowe jest bowiem regularne badanie opinii pracowników oraz ich zaangażowanie w proces tworzenia tych inicjatyw. Liderzy i menedżerowie odgrywają tu kluczową rolę – ich wsparcie jest niezbędne do tego, by wellbeing stał się integralną częścią strategii biznesowej. To także osoby, które powinny dawać przykład poprzez promowanie zdrowych nawyków zawodowych, wyznaczanie granic, co nie tylko buduje zaufanie, ale także daje pracownikom jasny sygnał, że dbanie o zdrowie psychiczne to priorytet.

AGNIESZKA KRZEMIŃ

Liderka w Talent Solutions Right Management

Motywacja oraz poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy są niezwykle ważne. Zdaniem talentów pracodawcy mogą zapobiegać wypaleniu zawodowemu głównie poprzez zapewnienie elastyczności w zakresie czasu i miejsca pracy, oferowanie dodatkowych dni wolnych czy benefitów pozapłacowych.



W jaki sposób Twoim zdaniem pracodawcy mogą zapobiegać wypaleniu zawodowemu?



Pytanie wielokrotnego wyboru, N=753

Jakie działania podejmuje Twój pracodawca w celu wsparcia zdrowia psychicznego pracowników?

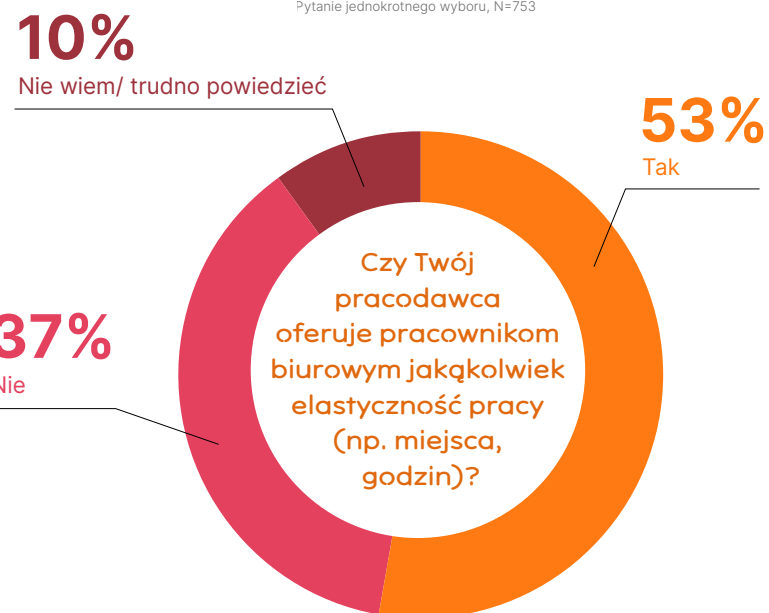


Pytanie wielokrotnego wyboru, N=753



Choć o tym, jak cenne i istotne jest zdrowie psychiczne mówi się w miejscach pracy coraz częściej, to niestety wciąż 4 na 10 respondentów wskazało, że ich pracodawca nie podejmuje żadnych działań mających na celu wsparcie pracowników w tym obszarze.

Elastyczność stała się swego rodzaju nową normą. Wiele osób nie chce zmieniać modelu, w jaki pracowała przez ostatnie lata. Ponad połowa badanych wskazała, że ich organizacja oferuje pracownikom biurowym elastyczność. Osoby te zostały także zapytane o to, w jakim zakresie mogą korzystać z tego przywileju. Okazuje się, że w największym stopniu firmy umożliwiają talentom wybór miejsca pracy, a także godziny rozpoczęcia i zakończenia zawodowego dnia.





4-DAY WEEK

5-DAY WEEK

4-DNIOWY TYDZIEŃ PRACY
– CO NA TEN TEMAT SĄDZĄ POLACY?





Zainteresowanie czterodniowym tygodniem pracy wzrasta, zarówno na naszym rodzimym, jak i globalnym rynku pracy. Pracownicy dostrzegają korzyści, takie jak poprawa dobrostanu, lepszy work-life balance, czy wzrost produktywności. Obawy dotyczące zmian w modelu pracy są oczywiście zrozumiałe i wymagają odpowiedniego zarządzania.

W wielu krajach przeprowadzono już pilotażowe programy czterodniowego tygodnia pracy, które przyniosły pozytywne rezultaty. W Islandii projekt ten okazał się ogromnym sukcesem, poprawiając dobrostan pracowników, w Hiszpanii natomiast badania wykazały, że krótszy tydzień pracy zwiększa produktywność, poprawia zdrowie fizyczne i psychiczne zatrudnionych osób.

Polska gospodarka na ten moment może nie być gotowa na wprowadzenie tak dużej rewolucji na rynku, wymaga to odpowiednich przygotowań i zmian legislacyjnych. Obecnie brak jest przepisów, które uniemożliwiłyby wprowadzenie takiego modelu, a niektóre firmy już testują to rozwiązanie. W tym momencie trudno o deklaracje realizacji w każdym aspekcie. Kluczowe będzie dostosowanie do specyfiki różnych branż oraz zapewnienie, że pracownicy nie będą przeciążeni obowiązkami. Ideą skróconego tygodnia pracy było wyeliminowanie przestojów oraz czasu, który nie był przeznaczony na pracę, a inne aktywności. Jeżeli jednak okazałoby się, że zmniejszenie liczby dni pracujących nie zmniejsza tylko zmienia układ godzin pracujących w 4 dni po 10 godzin zamiast 5 dni po 8, to wpłynie to negatywnie zarówno na dobrostan pracowników jak i na postrzeganie samej idei.

KATARZYNA GOŁEK

Manager zespołu rekrutacji life science & engineering w Manpower

Krótszy tydzień pracy zyskuje ostatnio na popularności w dyskusjach o przyszłości rynku pracy. Można go nawet postrzegać jako trend i potencjalny kierunek dla zmian w organizacji pracy w wielu branżach. Wyniki raportu wskazują na ciekawą dynamikę, zwłaszcza w kontekście IT, które jest sektorem znanym z innowacyjności. To tutaj od dawna popularne są elastyczne rozwiązania dotyczące zarówno miejsca, godzin, jak i formy współpracy.

Choć nie brakuje obaw dotyczących tego modelu, to przykłady firm z różnych sektorów pokazują, że czterodniowy tydzień pracy nie musi prowadzić do spadku produktywności, wręcz przeciwnie – w niektórych przypadkach odnotowano wzrost efektywności i satysfakcji zespołów.

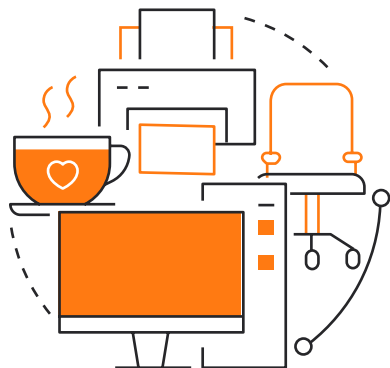
Okazuje się bowiem, że pracownicy stają się bardziej skoncentrowani, zmotywowani, a firmy utrzymują, a nawet poprawiają swoje wyniki biznesowe. Prowadzenie projektów IT wymaga efektywnego zarządzania zasobami, efekty są mierzone na podstawie osiągniętych celów. Należy jednak pamiętać, że istnieją obszary, dla których czas pracy oraz dostępność pracowników są kluczowe. To samo dotyczy np. obsługi klienta czy produkcji. Ograniczenie godzin dostępności pracowników może przełożyć się na trudności operacyjne, a w efekcie końcowym na niezadowolenie klientów i straty firmy.

Liczne badania, rosnące zainteresowanie wśród pracodawców i pracowników, a także pozytywne wyniki eksperymentów dotyczących skrócenia tygodnia pracy, sugerują jednak, że może on stać się ważnym kierunkiem zmian na rynku. Branża IT ze swoim innowacyjnym podejściem, może odegrać wiodącą rolę w popularyzacji tego modelu.

JUSTYNA MAZUR

Manager rekrutacji stałych w Experis





Raport Manpower pokazuje, że Polacy mają pozytywne nastawienie do koncepcji skróconego tygodnia pracy.

Uważam, że 4-dniowy tydzień pracy nie jest dobrym pomysłem, może negatywnie wpłynąć na produktywność i wyniki organizacji



Mam sceptyczne nastawienie do 4-dniowego tygodnia pracy



Obawiam się, że skrócenie tygodnia pracy spowoduje więcej godzin pracy każdego dnia



W mojej branży 4-dniowy tydzień pracy nie jest realny



Obawiam się obniżenia wynagrodzenia



● Zdecydowanie się zgadzam
 ● Raczej się zgadzam
 ● Nie wiem/ trudno powiedzieć
 ● Raczej się nie zgadzam
 ● Zdecydowanie się nie zgadzam

Pytanie jednokrotnego wyboru, N=753

To dobre rozwiązanie wspierające wellbeing oraz zachowanie balansu między pracą i życiem prywatnym



Uważam, że 4-dniowy tydzień pracy poprawi moją równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwiększy moją produktywność



Mam pewne obawy dotyczące zarządzania czasem i obciążeniem pracą



Jestem otwarty/a na wypróbowanie tego rozwiązania, ale nie wiem jak wpłynie ono na moją pracę



Mam obawy dotyczące wpływu tego rozwiązania na moją efektywność oraz wyniki



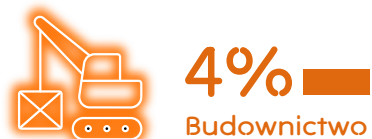
● Zdecydowanie się zgadzam
 ● Raczej się zgadzam
 ● Nie wiem/ trudno powiedzieć
 ● Raczej się nie zgadzam
 ● Zdecydowanie się nie zgadzam

Pytanie jednokrotnego wyboru, N=753



OPIS BADANIA







4% 
Handel hurtowy



3% 
Handel detaliczny



2% 
Gastronomia
i hotelarstwo



5% 
Usługi profesjonalne
dla biznesu



4% 
Edukacja



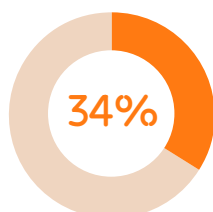
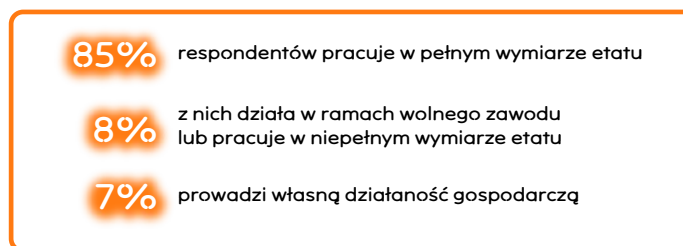
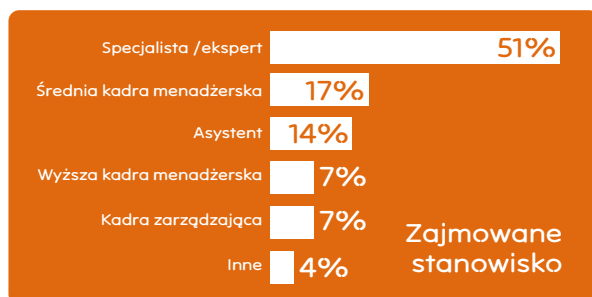
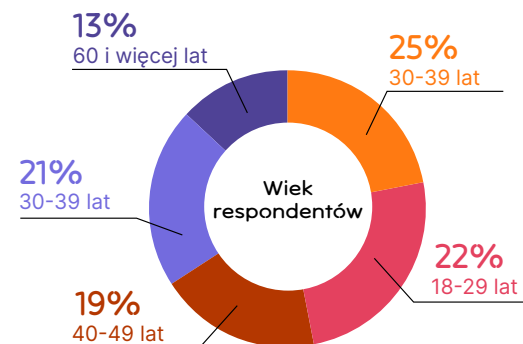
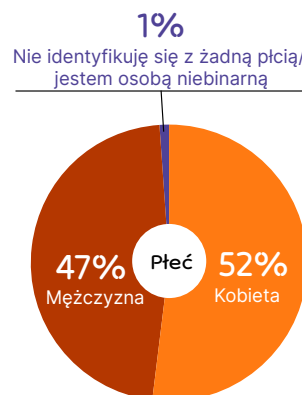
4% 
Administracja



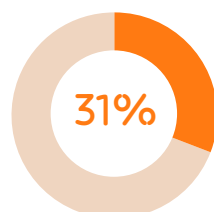
9% 
Transport, logistyka
i motoryzacja



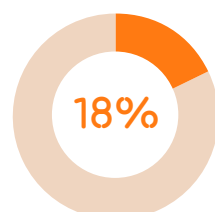
8% 
Inna



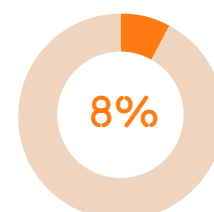
<49
pracowników



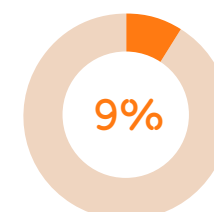
50-249
pracowników



250-999
pracowników



1 000-4 999
pracowników



>5 000
pracowników



ManpowerGroup, światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, od 2001 r. wspiera firmy i kandydatów w Polsce. Organizacja posiada blisko 70 agencji i jest obecna w 44 miastach w całym kraju. ManpowerGroup oferuje unikalne rozwiązania dla firm i kandydatów poprzez marki: Talent Solutions, Manpower® i Experis™. Usługi w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement.

Więcej o ManpowerGroup w Polsce na stronie www.manpowergroup.pl



Just Join IT to najszybciej rozwijający się bootstrap startup w Polsce i jeden z liderów rynku pracy. Jest właścicielem dynamicznie rosnących portali pracy justjoin.it, rocketjobs.pl oraz hellohr.pl. W 2023 r. serwisy odwiedziło łącznie ponad 10 mln osób, a zamieszczone w nich ogłoszenia o pracę wyświetlono ponad 100 mln razy. Z usług spółki skorzystało dotychczas kilkanaście tysięcy firm, poszukujących najlepszych pracowników z obszaru IT oraz white collar na całym świecie. Od momentu założenia w 2017 roku firma rozwija się bez zewnętrznego finansowania. Wg raportu TRAFFIT Just Join IT i rocketjobs.pl odpowiadały łącznie za 50% aplikacji oraz 40% zatrudnień pracowników white collar, co czyni je najsukuteczniejszymi portalami pracy analizowanymi przez system ATS TRAFFIT.