

Oferty pracy w Polsce

Monitoring procesów rekrutacyjnych
na polskim rynku pracy

EDYCJA XXXIII: **Styczeń 2023**



Wprowadzenie

Gospodarki na całym świecie, w tym w Polsce, wciąż zmagają się ze skutkami pandemii koronawirusa. Dodatkowo, od kilku miesięcy pracodawcy w naszym kraju muszą mierzyć się z kolejnymi wyzwaniami – skutkami wojny na Ukrainie, wysoką inflacją czy podwyżkami stóp procentowych. Wszystkie te czynniki mają silny wpływ na polski rynek pracy, a więc też na warunki życia mieszkańców.

Dlatego Grant Thornton swoim badaniem „Oferty pracy w Polsce” stara się monitorować aktualne trendy w obszarze zatrudnienia w polskiej gospodarce. W naszych raportach pokazujemy, jak w poszczególnych miesiącach kształtuje się w polskiej gospodarce popyt na pracę. Dzięki danym zbieranym przez firmę **Element**, Partnera Technologicznego badania, i jej narzędziu do automatyzacji procesów HR, pokazujemy, ile nowych ofert pracy pojawia się na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w danym okresie.

Warto pamiętać, że dane te mają charakter wyprzedzający – wyprzedzają oficjalne dane o zatrudnieniu w polskiej gospodarce prezentowane przez GUS o około dwa miesiące. Zanim nowa oferta pracy zmieni się w nowo zatrudnionego pracownika, musi minąć bowiem sporo czasu – najpierw pracodawca musi przeprowadzić proces selekcji kandydatów, a potem zwykle czeka, aż wybrany kandydat będzie dostępny (np. skończy mu się okres wypowiedzenia u poprzedniego pracodawcy).

Zapraszamy do lektury!

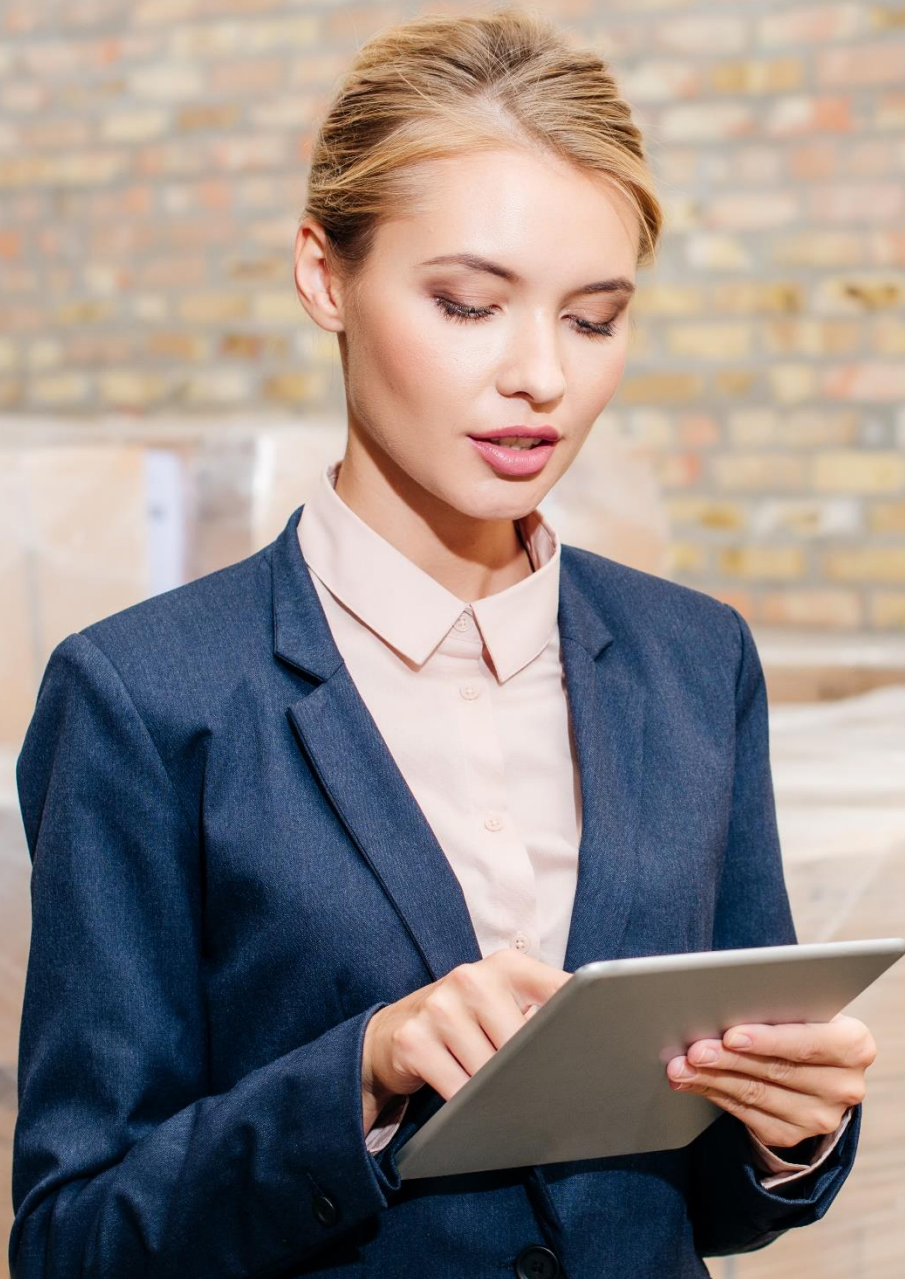




O badaniu

Badanie opisane w niniejszym raporcie na stronach 4-13 zostało przeprowadzone wśród realnych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach w badanym okresie. Dane zbierane były przy wykorzystaniu narzędzia automatycznego monitoringu ofert pracy, opracowanego przez firmę Element.

Badanie, którego wyniki opisane są na stronach 14-17, to analiza ilościowa zawartości ofert pracy przeprowadzona na losowej próbie 1000 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.



Część 1.

Liczba ofert pracy

A background image of a carpenter in a workshop, wearing a grey hoodie and dark pants, working on a wooden structure with a power drill. The workshop is filled with various wooden materials and tools.

NOWE oferty pracy w styczniu 2023 roku:

255 310

- 51 989 (-16,9%)

w porównaniu ze styczniem 2022 roku

+ 31 076 (+13,9%)

w porównaniu ze styczniem 2021 roku

- 40 799 (-13,8%)

w porównaniu ze styczniem 2020 roku

+ 7 815 (+3,2%)

w porównaniu z grudniem 2022 roku

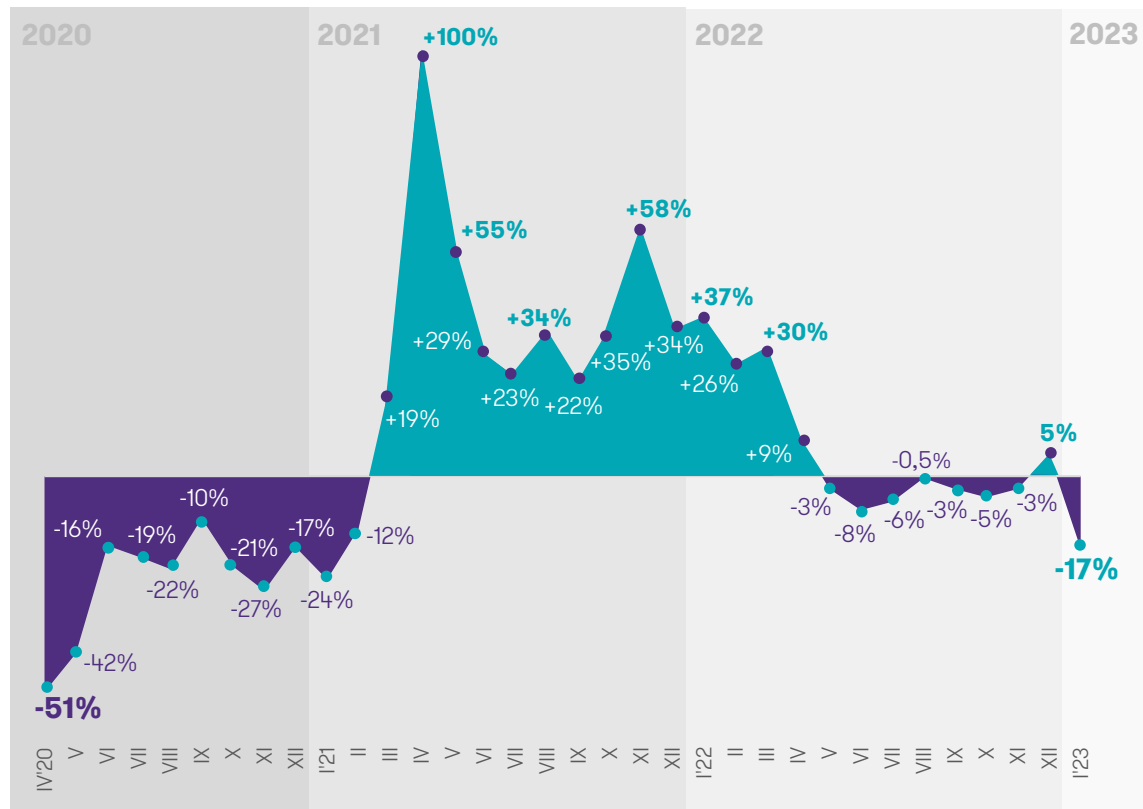
Rynek pracy rozpoczyna rok **na minusie**

Wraz z nowym rokiem liczba nowych ofert pracy zaliczyła spadek względem zeszłego roku. W styczniu 2023 roku ofert pracy było o 17 proc. mniej niż przed rokiem.

Jak wynika z danych systemu rekrutacyjnego Element dla Grant Thornton, w styczniu 2023 roku pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali około 255,3 tys. nowych ogłoszeń o pracę. To spadek o 17 proc. w stosunku do stycznia 2022 roku (kiedy pojawiło się 307,3 tys. ofert pracy) oraz najniższa roczna dynamika od 12 miesięcy.

Pocieszający jest jednak fakt, że w grudniu 2022 roku dane zaskoczyły optymistycznie – dynamika roczna niespodziewanie wzrosła do 5 proc. Może być więc tak, że mamy do czynienia z pewnym zaburzeniem o charakterze statystycznym (np. efektem przesunięć między grudniem a styczniem w tym i poprzednim roku). Co by było, gdyby wyeliminować to zaburzenie? Łącznie w styczniu 2023 i grudniu 2022 pracodawcy opublikowali 504 tys. ofert, czyli o 8 proc. mniej niż w analogicznym okresie przed rokiem. Wydaje się, że właśnie ta wartość najlepiej oddaje aktualny stan polskiego rynku rekrutacji. Aktywność pracodawców spada i trend ten się nieznacznie pogłębia w stosunku do lata i jesieni, jednak aktywność ta jest relatywnie silna, zwłaszcza biorąc pod uwagę skalę ostatniego wzrostu kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw w Polsce.

Wykres 1. Wzrost/spadek liczby nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w porównaniu z analogicznym miesiącem roku poprzedniego



Liczba ofert **poniżej poziomu** z 2022 i 2020 roku

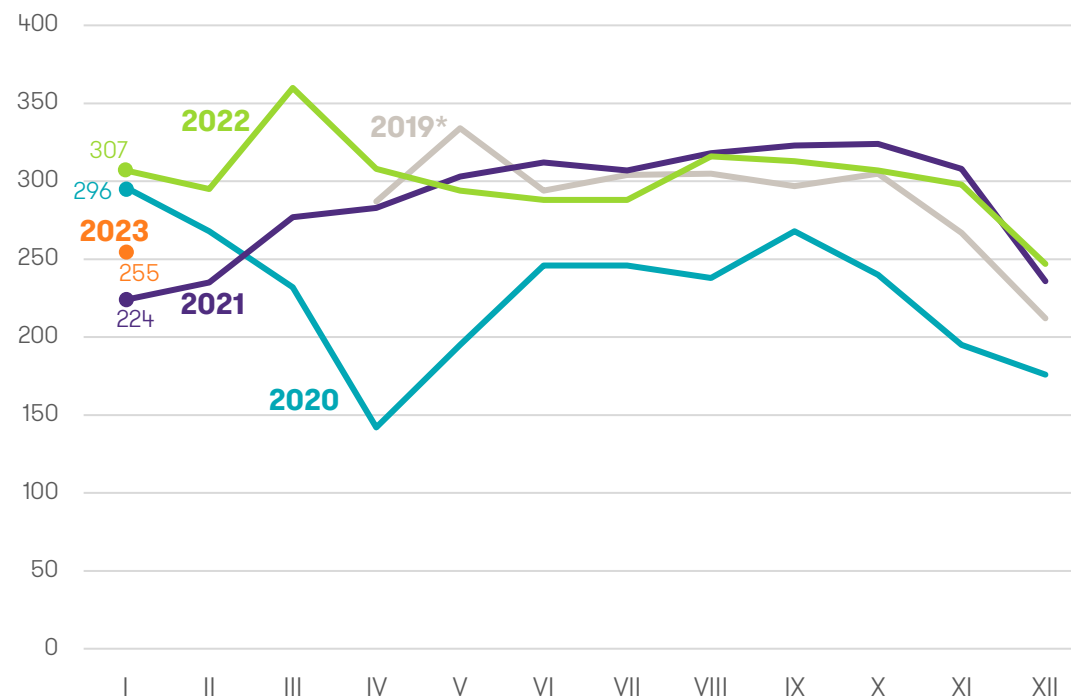
Zapał rekrutacyjny pracodawców spada, ale nadal jest spory. Liczba nowych ofert pracy jest niższa o 52 tys. niż przed rokiem, ale o 31 tys. wyższa niż przed dwoma laty.

Po zniesieniu wszelkich ograniczeń związanych z pandemią w trakcie 2021 roku pracodawcy w Polsce ponownie zaczęli walczyć o pracownika. W pierwszej połowie 2022 roku liczba ofert pracy stanowiła często najwyższy wynik w stosunku do analogicznych okresów z trzech ostatnich lat, czyli liczba nowych ofert podążała ścieżką wyższą nawet niż przed pandemią.

Jednak w drugiej połowie roku liczba nowych ofert zaczęła utrzymywać poziom poniżej tego z analogicznych miesięcy przed rokiem i utrzymuje taki stan do dzisiaj (z wyjątkiem grudnia, kiedy poziom sprzed roku został nieznacznie przebity), a w styczniu 2023 roku spadł nawet poniżej analogicznego poziomu z 2020 roku.

Nadal jednak obecne wyniki na tle historycznym prezentują się relatywnie dobrze. Styczniowy wynik jest wyższy niż ten ze stycznia 2021 roku (a pamiętajmy, że wtedy pracodawcy w Polsce otrzęsnęli się już z szoku, jakim były pierwsze lockdowny) i kształtuje się blisko średniej dla miesięcy zimowych z ostatnich czterech lat.

Wykres 2. Liczba nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych (w tys.)



*Brak porównywalnych danych za styczeń-marzec 2019



NASZYM ZDANIEM

Styczniowe dane z pewnością nieco rozczarowują. Spadek liczby ofert pracy rok do roku o 17 proc. jest zimnym prysznicem po danych sprzed miesiąca, które były zaskakująco optymistyczne i pokazywały wzrost liczby ofert pracy. Wydaje się, że ani grudniowa euforia, ani styczniowe tąpnięcie nie oddają najlepiej rzeczywistości, a prawda leży gdzieś po środku. Rynek pracy w Polsce wszedł w fazę spowolnienia, pracodawcy tracą entuzjazm do tworzenia nowych miejsc pracy, ale są to na razie procesy powolne i przebiegające dość łagodnie. Obserwujemy je od kilku miesięcy i nie wydaje mi się, żeby w ostatnim czasie zadziało się coś niepokojącego. Pracodawcy stopniowo dostosowują się po prostu do obecnych warunków, kiedy, co prawda, koszty funkcjonowania są wysokie, ale też popyt utrzymuje się na relatywnie wysokim poziomie.

Monika Smulewicz

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton

Zmniejszony popyt w większości zawodów

W styczniu w większości badanych przez nas profesji zanotowaliśmy duże spadki względem analogicznego miesiąca zeszłego roku. Największa zmiana zaszła w branży prawniczej – spadek o 42 proc. rok do roku. Dużo mniej ofert względem stycznia 2022 roku pojawiło się również w przypadku zawodów związanych z marketingiem oraz wśród pracowników fizycznych (po -38 proc.), a także w branży HR (-25 proc.) i IT (-22 proc.). Z kolei w przypadku finansistów oraz medyków zanotowaliśmy wzrosty po 17 proc. względem stycznia zeszłego roku.

FINANSE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2022	I 2023	
Dyrektor finansowy / CFO	81	19	-77%
Główny księgowy	440	284	-35%
Księgowy/specjalista ds. rachunkowości	2452	3144	28%
Analitik finansowy	135	185	37%
OGÓŁEM	3108	3632	17%



MARKETING / SPRZEDAŻ

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2022	I 2023	
Dyrektor marketingu / sprzedaży	216	145	-33%
Specjalista ds. marketingu	1093	605	-45%
Specjalista ds. e-commerce	249	162	-35%
Grafik	527	388	-26%
OGÓŁEM	2085	1300	-38%



PRAWO

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2022	I 2023	
Radca prawny	248	178	-28%
Aplikant radcowski/adwokacki	167	66	-60%
Doradca podatkowy	41	15	-63%
Specjalista ds. ochrony danych osobowych	32	23	-28%
OGÓŁEM	488	282	-42%



HR

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2022	I 2023	
HR Business Partner	146	150	3%
Specjalista ds. HR	270	254	-6%
Specjalista ds. kadr i płac	826	573	-31%
Rekruter	404	255	-37%
OGÓŁEM	1646	1232	-25%



IT

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2022	I 2023	
CIO/dyrektor IT	4	8	100%
Programista	2443	1821	-25%
Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa	14	20	43%
Administrator IT	358	345	-4%
OGÓŁEM	2819	2194	-22%



ZDROWIE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2022	I 2023	
Lekarz	1034	1234	19%
Pielęgniarka	652	809	24%
Ratownik medyczny	88	88	0%
Salowa	109	67	-39%
OGÓŁEM	1883	2198	17%



PRACA FIZYCZNA

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	I 2022	I 2023	
Magazynier	5375	3143	-42%
Pracownik ochrony	2028	1655	-18%
Kierowca	10266	5846	-43%
Kasjer/sprzedawca	10095	6433	-36%
OGÓŁEM	27764	17077	-38%





NASZYM ZDANIEM

System rekrutacyjny Element, dzięki któremu zbieramy dane o liczbie ofert pracy, tym razem nie był łaskawy. Aktywność rekrutacyjna firm w Polsce z początkiem roku wyraźnie spadła. Jest, co prawda, wyraźnie wyższa niż w szczytach pandemii, ale dość daleko nam już do rekordów w liczbie rekrutacji, jakie odnotowywaliśmy jeszcze zimą ubiegłego roku. Na szczęście, nie mówimy o żadnych dramatycznych spadkach, a raczej o pewnym dostosowaniu. Wydaje się, że wykuwa się obecnie nowa normalność na rynku pracy, czyli aktywność pracodawców zmierza w kierunku poziomów średnich – gdzieś pomiędzy hurraoptymizmem a silnymi obawami o przyszłość. Mijmy nadzieję, że pracodawcy wyjdą z tego okresu głodni rozwoju i za jakiś czas ponownie ruszą z ambitnymi planami rozwojowymi i będą na potęgę szukać nowych kandydatów do pracy.

Maciej Michalewski
CEO
Element. Recruitment
Automation Software



Część 2.

Zawartość ofert pracy

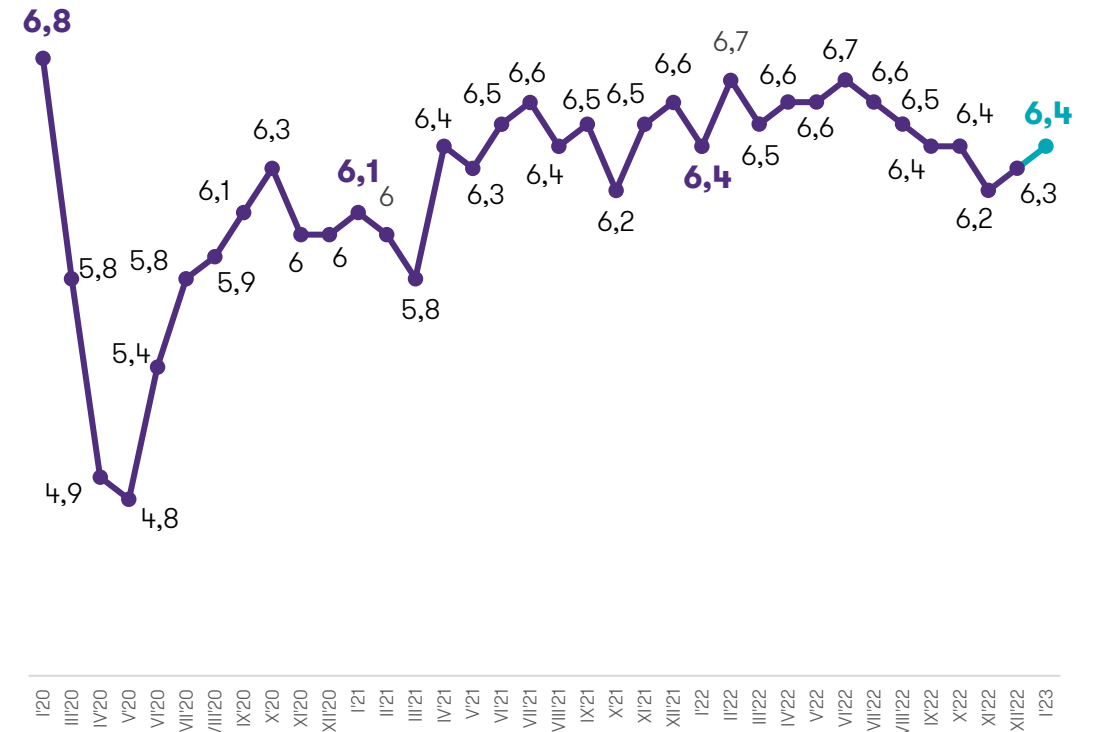
Powoli wzrasta atrakcyjność ofert pracy

Liczba zachęt w ofertach pracy od dwóch miesięcy lekko rośnie. Na jedno ogłoszenie przypada obecnie średnio 6,4 benefitów.

Na początku 2022 roku oferty pracy utrzymywały stały, wysoki poziom atrakcyjności – liczba zachęt (np. darmowa opieka medyczna, karta sportowa czy lekcje językowe) wynosiła wtedy około 6,5-6,7. W drugim półroczu nastąpił zwrot i liczba obiecywanych benefitów obniżyła się do poziomu około 6,2-6,4. W grudniu zaczęła się lekko odbijać i w styczniu 2023 atrakcyjność w ofertach pracy znowu wzrosła, osiągając poziom 6,4 benefitów na jedno ogłoszenie. Był to ten sam wynik, jaki odnotowaliśmy w analogicznym miesiącu ubiegłego roku.

Z jednej strony wysokie koszty funkcjonowania na rynku w Polsce wciąż mocno ograniczają pracodawców, co zmusza ich do przystopowania w tworzeniu dużej liczby nowych ofert pracy. Z drugiej strony pracodawcy nadal starają się kusić przyszłych pracowników różnorodnymi benefitami. Mimo, że pod koniec 2022 roku średnia liczba zachęt drastycznie obniżyła się, to lekkie odbicie w nowym roku daje nadzieję na powrót wysokiej atrakcyjności w ofertach pracy w 2023 roku.

Wykres 3. Średnia liczba zachęt (np. opieka medyczna, karta sportowa, darmowe owoce) wymienianych przez pracodawców w ofertach pracy

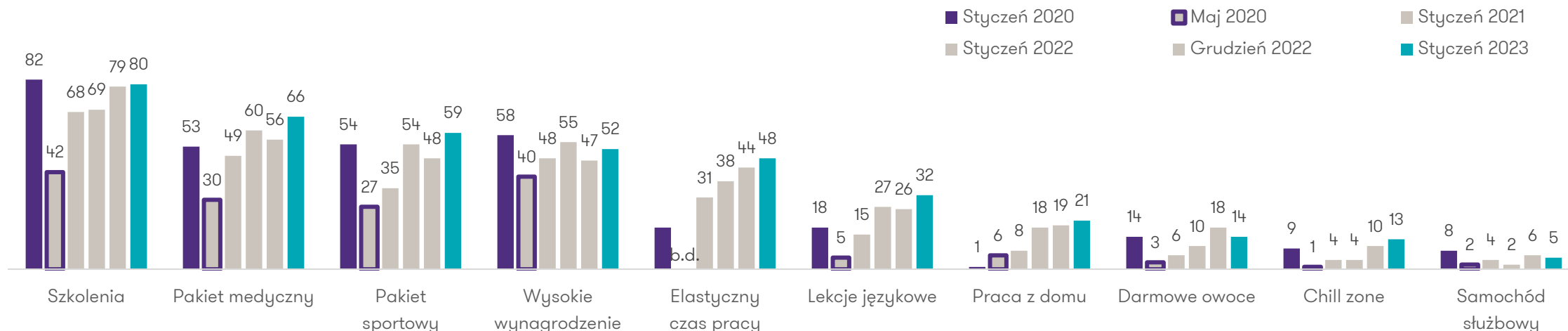


4 na 5 pracodawców oferuje szkolenia

Od kilku miesięcy najczęściej pojawiającym się benefitem w ofertach pracy są szkolenia. Ten trend nie zmienił się również w pierwszym miesiącu nowego roku, kiedy zdecydowana większość pracodawców (80 proc.) kusila kandydatów tą obietnicą.

W styczniu 2023 roku, tak jak i w niemal całym 2022 roku, najczęściej oferowaną zachętą były szkolenia – obecne w 80 proc. badanych ofert (wzrost z 79 proc. w grudniu). Drugimi najczęściej pojawiającymi się benefitami były pakiety medyczne (66 proc. – wzrost z 56 proc. w ubiegłym miesiącu), a na trzecim miejscu znalazły się karty sportowe, które oferowało 59 proc. pracodawców (wobec 48 proc. w grudniu). Kolejny wzrost zanotowaliśmy w przypadku zachęty w postaci wysokiego wynagrodzenia – w styczniu ta zachęta była obecna w 52 proc. ofert, o 5 pkt. proc. więcej niż w grudniu. Mocno wzrósł również odsetek zachęty w postaci elastycznego czasu pracy (z 44 proc. na 48 proc.) i lekcji językowych (z 26 proc. na 32 proc.), za to odsetek benefitu darmowych owoców obniżył się z 18 proc. na 14 proc.

Wykres 4. Odsetek ofert pracy zawierających poszczególne zachęty (w proc.)

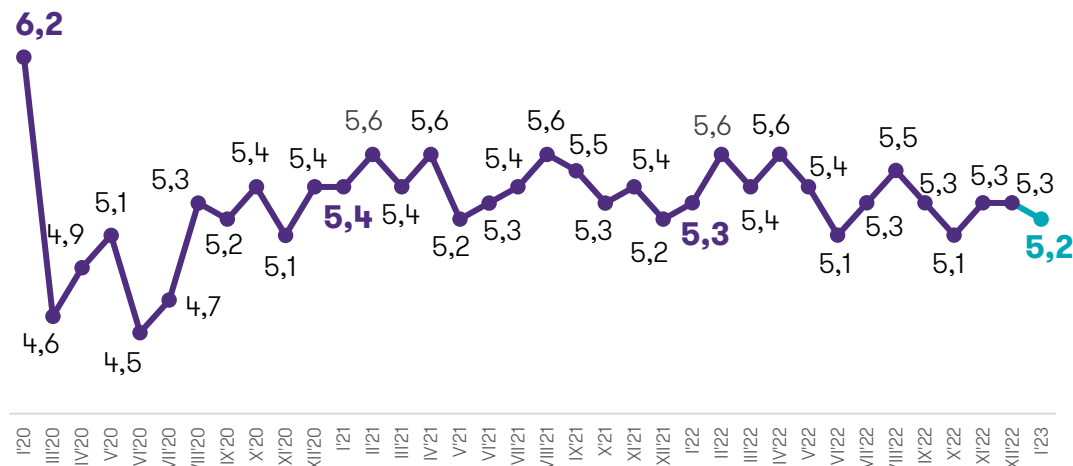


Wymagania pracodawców lekko w dół

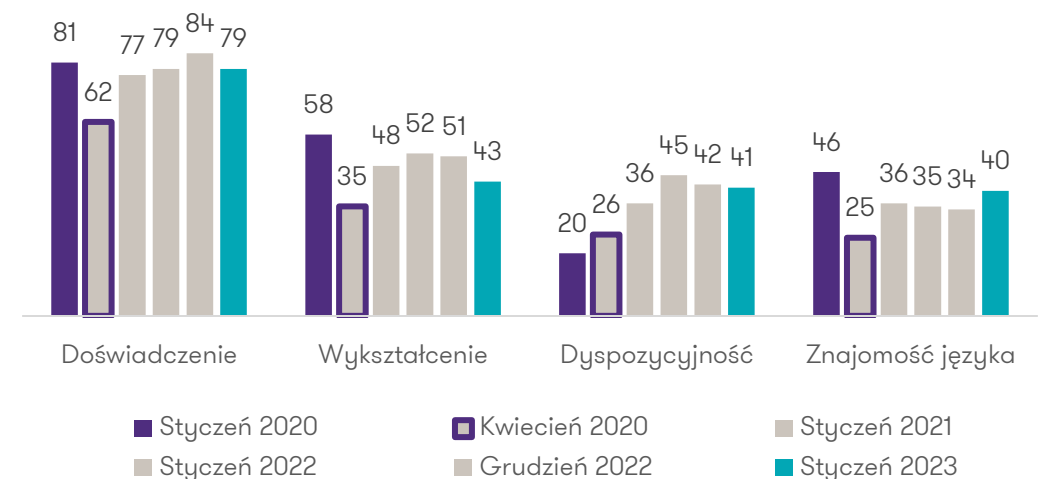
W styczniu 2023 roku oczekiwania pracodawców nieznacznie obniżyły się względem grudnia – teraz na jedną ofertę pracy przypada około 5,2 wymagań. Zdecydowana większość pracodawców (79 proc.) oczekuje doświadczenia, a niemal połowa (43 proc.) wykształcenia.

W pierwszym miesiącu nowego roku pracodawcy stawiali średnio 5,2 wymagań przyszłym pracownikom. To o 0,1 mniej niż w grudniu ubiegłego roku i o 0,1 mniej niż w analogicznym miesiącu w 2022 roku. Pracodawcy najczęściej wymagają odpowiedniego doświadczenia (79 proc. ogłoszeń wobec 84 proc. w grudniu) oraz wykształcenia (43 proc., spadek z 51 proc. w ubiegłym miesiącu). Trzecim najczęstszym wymaganiem była dyspozycyjność (41 proc. wobec 42 proc.). Za to znajomości języka obcego wymagało w styczniu już 40 proc. pracodawców (wzrost z 34 proc. w grudniu).

Wykres 5. Średnia liczba wymagań od kandydatów w jednej ofercie pracy



Wykres 6. Odsetek ofert pracy z poszczególnymi wymaganiami wobec kandydatów (w proc.)



NASZYM ZDANIEM

Analiza zawartości ofert pracy zaskakuje. Choć, jak pokazaliśmy w pierwszej części raportu, popyt na pracowników spada, więc teoretycznie pozycja negocjacyjna pracodawców powinna rosnąć, to w liczbie zachęt i oczekiwań tego nie widać. Mało tego, w samych ostatnich dwóch miesiącach liczba obiecywanych benefitów wzrosła, a liczba wymagań spadła. To dobrze świadczy o kondycji naszego rynku pracy. Odnotowany spadek popytu na pracowników jest dość delikatny, skoro nie zmienia znacząco relacji pracownik-pracodawca. Pracownik, zwłaszcza wykwalifikowany, nadal ma swoje wymagania i jesteśmy jeszcze daleko do punktu, w którym akceptowałby oferty, które pod względem pakietu benefitów odbiegałyby od utartych w ostatnich latach standardów.

Monika Łosiewicz
Menedżer ds. potencjału ludzkiego
Grant Thornton



JAK ZEBRALIŚMY DANE ?

System rekrutacyjny Element wykorzystuje innowacyjne narzędzia do monitoringu ofert pracy publikowanych na ponad pięćdziesięciu portalach rekrutacyjnych w Polsce. Wśród monitorowanych źródeł znajdują się najpopularniejsze portale, takie jak OLX, Pracuj.pl, Praca.pl czy Infopraca.pl, a także portal LinkedIn. Każdego tygodnia Element analizuje treść kilkudziesięciu tysięcy ogłoszeń, z których w drodze deduplikacji uzyskiwane są informacje o faktycznej liczbie ofert pracy, pracodawcach, lokalizacjach, branżach, stanowiskach, poszukiwanych kompetencjach czy proponowanych warunkach pracy. Na podstawie analizowanych danych możemy dostarczać kompleksowe raporty o bieżących potrzebach rekrutacyjnych wszystkich firm poszukujących pracowników w Polsce.



Rekrutuj wygodnie i skutecznie

dbając o kandydatów
i markę pracodawcy



Szybko pozyskuj najlepszych kandydatów

Element zgromadzi wszystkie aplikacje w jednym, wygodnym miejscu i wskaże najskuteczniejsze źródło kandydatów, aby zaoszczędzić Twój czas i pieniądze.



Wygodne zarządzanie procesem rekrutacji

Nawet najbardziej skomplikowany proces rekrutacyjny utworzysz w kilka sekund.



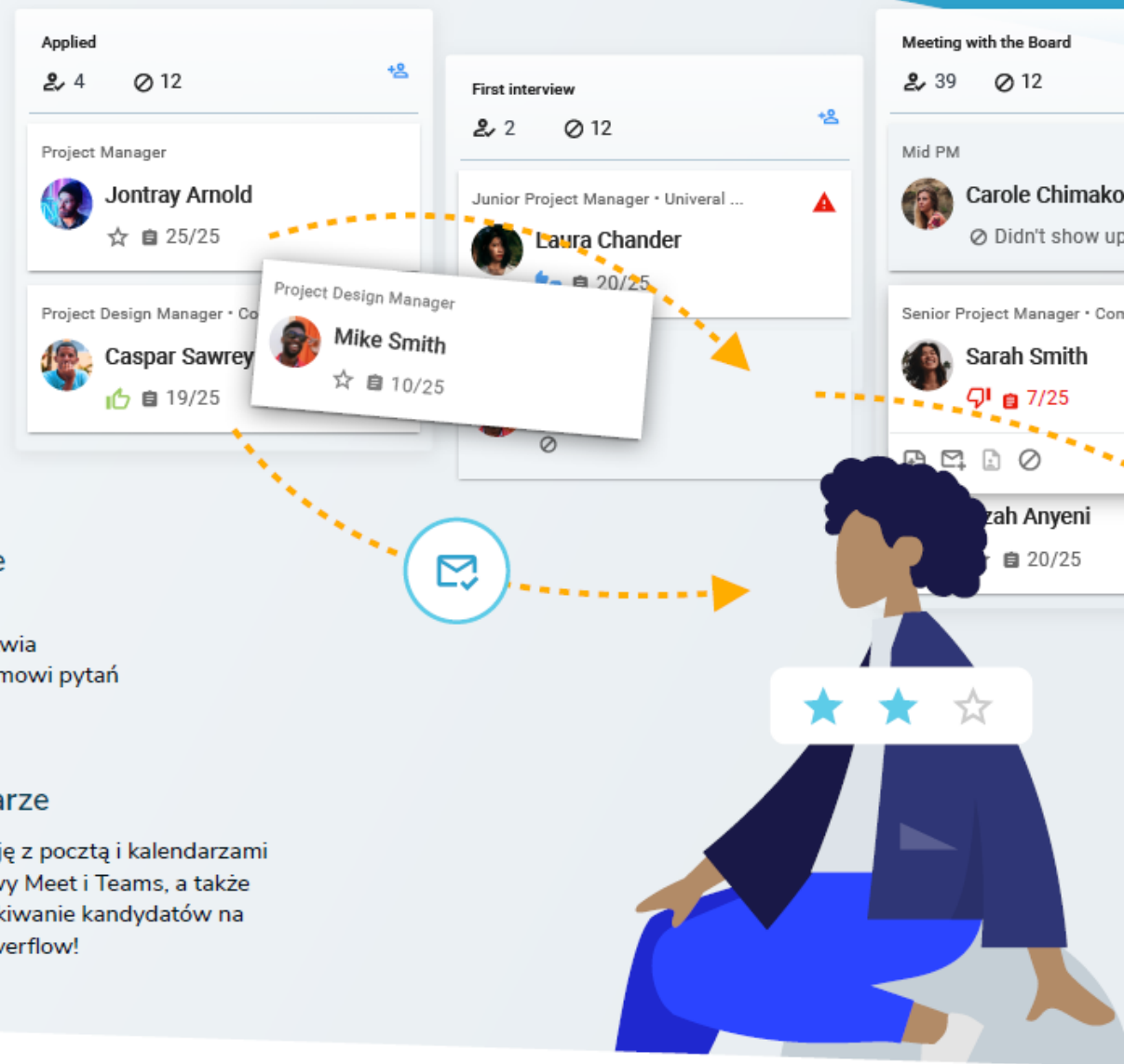
Selekcja kandydatów i automatyczne informacje zwrotne

System rekrutacyjny Element ułatwia selekcję kandydatów dzięki systemowi pytań i punktowanych odpowiedzi.



LinkedIn, poczta, kalendarze

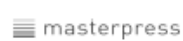
Element zapewnia pełną integrację z pocztą i kalendarzami Google i Microsoft, video rozmowy Meet i Teams, a także umożliwia nieograniczone wyszukiwanie kandydatów na portalu LinkedIn, Github i StackOverflow!



Dowiedz się więcej na
www.elementapp.ai



Zaufali nam...



Zapraszamy do kontaktu

**Monika Smulewicz**

Partner, outsourcing kadr i płac
Grant Thornton
T +48 603 446 692
E Monika.Smulewicz@pl.gt.com
www.grantthornton.pl

**Maciej Michalewski**

CEO
Element. Recruitment Automation Software
T +48 504 082 232
E mm@elementapp.ai
www.elementapp.ai

Kontakt dla mediów:**Jacek Kowalczyk**

Dyrektor Marketingu i PR
Grant Thornton
T +48 505 024 168
E Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com

O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 140 krajach i zatrudniająca ponad 62 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 29 lat. Zespół 900 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.

Element to system rekrutacyjny, który wykorzystując najnowocześniejsze technologie oszczędza czas i pieniądze niezbędne do pozyskiwania odpowiednich kandydatów i prowadzenia procesów rekrutacyjnych. Łącząc wieloletnie doświadczenie w branży rekrutacyjnej i najbardziej zaawansowane rozwiązania, w tym sztuczną inteligencję, Element dostarcza wygodne i efektywne narzędzia ułatwiające codzienną pracę rekruterów.