

# Oferty pracy w Polsce

Monitoring procesów rekrutacyjnych  
na polskim rynku pracy

**EDYCJA XL: Sierpień 2023**

Partner technologiczny:  **ELEMENT**



# Wprowadzenie

Od półtora roku pracodawcy w naszym kraju muszą mierzyć się z wieloma wyzwaniami – skutkami wojny na Ukrainie, wysoką inflacją czy wysokimi stopami procentowymi. 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 naszym kraju 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 4-12 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 13-17, 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

## Kluczowe liczby:

**NOWE oferty pracy**  
w **sierpniu 2023** roku:

**292 772**

**-23 208 (-7%)**

w porównaniu  
z sierpnem 2022 roku

**+7 107 (+2%)**

w porównaniu  
z lipcem 2023 roku



# Liczba ofert **poniżej** ścieżek z poprzednich lat

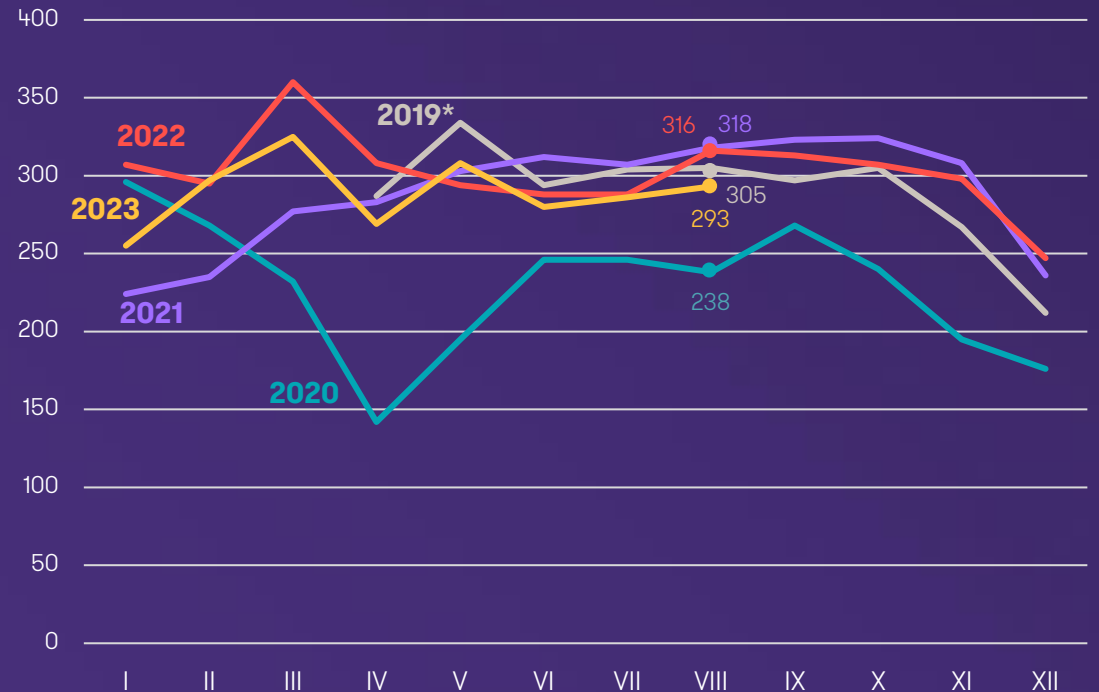
W sierpniu 2023 roku na rynek pracy trafiło około 23 tys. mniej ofert pracy niż w analogicznym miesiącu rok temu. Od kilku miesięcy podążamy ścieżką niższą niż w poprzednich czterech latach.

Od kwietnia ścieżka z liczbą ofert pracy za 2023 roku niemal zawsze znajdowała się poniżej analogicznej ścieżki z 2019, 2021 i 2022 roku. Wyjątek stanowił odczyt z maja 2023 roku, kiedy to liczba ofert delikatnie przebiła wynik z 2022 i 2021 roku. W sierpniu b.r. liczba ofert pracy (293 tys.) nadal kształtowała się wyraźnie poniżej poziomów z zeszłego roku (316 tys. w sierpniu), 2021 roku (318 tys.) i 2019 roku (305 tys.).

Tegoroczna ścieżka jest natomiast znacznie wyższa niż ścieżka z 2020 roku. To wynik pandemii i drastycznych lockdownów wprowadzanych w tamtym okresie, przez które pracodawcy gwałtownie ograniczyli procesy rekrutacyjne.

Jeśli spojrzeć, jak zachowywały się ścieżki nowych ofert pracy w ostatnich latach, wydaje się, że w najbliższych dwóch miesiącach, czyli wrześniu i październiku, czeka nas stabilizacja popytu na pracownika, a potem w listopadzie i grudniu liczba ofert pracy będzie spadać, po czym w styczniu lub lutym zaczną rosnąć, wraz z przygotowaniami pracodawców do sezonu wiosennego (np. w budownictwie, rolnictwie czy turystyce).

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



\*Brak porównywalnych danych za styczeń-marzec 2019

# Naszym zdaniem

## Spokój to dobra wiadomość

Choć sierpniowe wyniki przyniosły spadki dynamiki nowych ofert pracy, to spadki te są nadal na tyle nieznaczne, że nie wyciągałbym z nich alarmujących wniosków. Jeśli spojrzymy na nie z szerszej, kilkuletniej perspektywy, to wyraźnie widać, że rok 2023 to na razie rok wyjątkowego spokoju na polskim rynku rekrutacyjnym. Miesięcznie przyrosty nowych ofert pracy oscylują wokół poziomu 290-300 tys. Do rekordowych czasów 2022 roku, kiedy wskaźnik ten sięgał 360 tys., jest więc dość daleko, ale równie daleko jest nam do czasów pandemicznych, kiedy przyrosty sięgały zaledwie 150-200 tys. Ten spokój po latach turbulencji był pracodawcom potrzebny, żeby ustabilizować swoje przedsiębiorstwa do – miejmy nadzieję – czekającego nas kolejnego przyspieszenia.

### **Maciej Michalewski**

CEO

Element. System Rekrutacyjny





# Branża HR z najniższym popytem

W sierpniu 2023 roku w większości badanych przez nas zawodów zanotowaliśmy spadki liczby ofert pracy w ujęciu rocznym. Największy przypada na branżę HR – pracodawcy opublikowali aż o 35% mniej ofert niż w sierpniu 2022 roku. Spadki są widoczne również wśród informatyków (-29%), prawników (-24%) i finansistów (-20%). Z kolei w zawodach związanych z opieką medyczną oraz pracą fizyczną odnotowaliśmy w sierpniu lekkie wzrosty rok do roku (po 5%).

## FINANSE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	VIII 2022	VIII 2023	
Dyrektor finansowy / CFO	53	18	-66%
Główny księgowy	429	482	12%
Księgowy/specjalista ds. rachunkowości	3572	2696	-25%
Analitik finansowy	201	202	0%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>4255</b>	<b>3398</b>	<b>-20%</b>



## MARKETING / SPRZEDAŻ

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	VIII 2022	VIII 2023	
Dyrektor marketingu / sprzedaży	309	178	-42%
Specjalista ds. marketingu	835	685	-18%
Specjalista ds. e-commerce	192	222	16%
Grafik	404	460	14%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1740</b>	<b>1545</b>	<b>-11%</b>



## PRAWO

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	VII 2022	VII 2023	
Radca prawny	213	297	39%
Aplikant radcowski/adwokacki	102	84	-18%
Doradca podatkowy	18	26	44%
Specjalista ds. ochrony danych osobowych	26	39	50%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>359</b>	<b>446</b>	<b>24%</b>



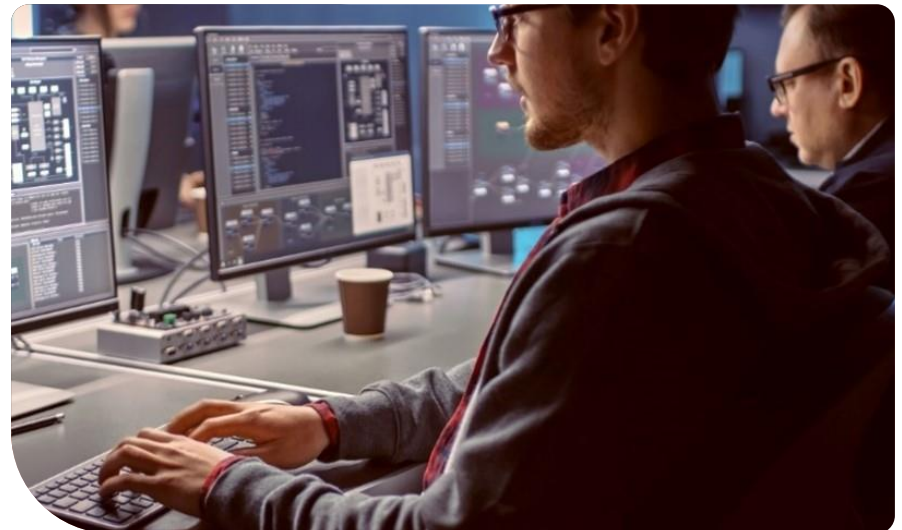
## HR

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	VIII 2022	VIII 2023	
HR Business Partner	217	105	-52%
Specjalista ds. HR	328	260	-21%
Specjalista ds. kadr i płac	782	540	-31%
Rekruter	477	265	-44%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1804</b>	<b>1170</b>	<b>-35%</b>



## IT

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	VIII 2022	VIII 2023	
CIO/dyrektor IT	4	4	0%
Programista	2364	1645	-30%
Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa	25	20	-20%
Administrator IT	407	315	-23%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>2800</b>	<b>1984</b>	<b>-29%</b>



## ZDROWIE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	VIII 2022	VIII 2023	
Lekarz	821	947	15%
Pielęgniarka	779	772	-1%
Ratownik medyczny	115	102	-11%
Salowa	84	69	-18%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1799</b>	<b>1890</b>	<b>5%</b>



## PRACA FIZYCZNA

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	VIII 2022	VIII 2023	
Magazynier	4909	4636	-6%
Pracownik ochrony	1598	1675	5%
Kierowca	7719	8779	14%
Kasjer/sprzedawca	9907	10156	3%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>24133</b>	<b>25246</b>	<b>5%</b>



# Naszym zdaniem

## Martwi spadek popytu na HR

Z jednej strony, aktualna sytuacja na rynku pracy wydaje się dość stabilna. Widzimy drobne spadki w rocznej dynamice, ale są one na tyle niewielkie, że nie budzą na razie niepokoju. To, co jednak martwi, to fakt, że kolejny miesiąc z rzędu wyraźnie spada liczba ofert pracy dla HR-owców. Częściowo to tylko efekt statystyczny, tzw. wysokiej bazy (porównujemy się z bardzo wysokimi wynikami sprzed roku). Ale to nie tłumaczy wszystkiego. Jak pokazywaliśmy niedawno w naszym raporcie „HR-owiec na rynku pracy”, popyt na tego rodzaju specjalistów konsekwentnie spada już od niemal półtora roku. Może to sugerować, że walka o talenty i zadowolenie kadry przestały być priorytetem dla pracodawców, ponieważ nie planują oni w najbliższych latach szybkiego wzrostu pod kątem zatrudnienia.

### **Monika Łosiewicz**

Menedżer ds. potencjału ludzkiego  
Grant Thornton



# Część 2.

Zawartość ofert pracy

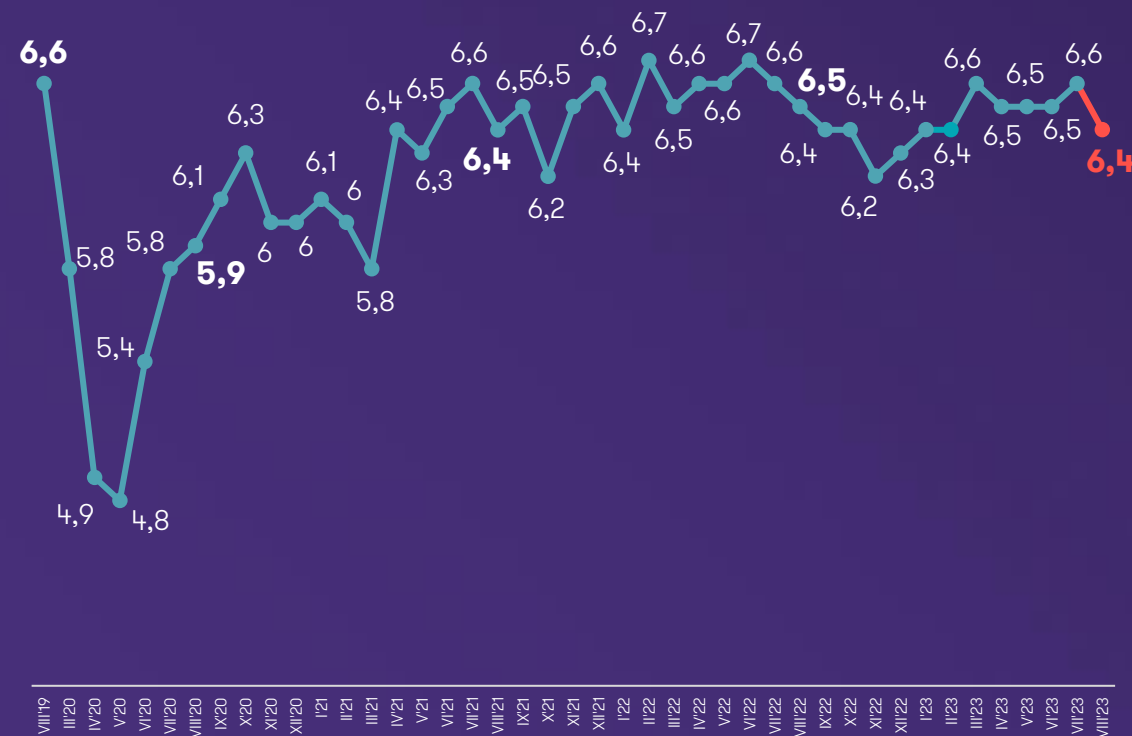
# Atrakcyjność ofert pracy w dół

Po lipcowym wzroście atrakcyjności ofert pracy, w sierpniu obserwujemy jej spory spadek. W ubiegłym miesiącu pracodawcy zmniejszyli liczbę zachęt do 6,4 (z 6,6 w lipcu).

Pierwsze półrocze 2023 roku cechowało się dużo mniejszą zmiennością atrakcyjności ofert pracy (liczoną liczbą benefitów i zachęt oferowanych pracownikom średnio w jednej ofercie) niż analogiczny okres 2022 roku. W dodatku od kwietnia do czerwca tego roku średnia liczba benefitów w ofertach utrzymała się na poziomie 6,5. Dopiero w lipcu liczba tych zachęt wzrosła do 6,6. Jednak dobra passa nie utrzymała się w sierpniu i średnia liczba benefitów na jedną ofertę spadła do 6,4. Taki wynik ostatni raz zanotowaliśmy w lutym tego roku. Warto również zauważyć, że aktualny wynik jest niższy o 0,1 w stosunku do analogicznego miesiąca rok temu oraz dokładnie taki sam, jak w sierpniu dwa lata temu.

Mimo, że atrakcyjność ofert pracy w sierpniu zaliczyła spadek, to aktualny wynik nadal jest dość wysoki i utrzymuje się w średniej z ostatnich kilku miesięcy.

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

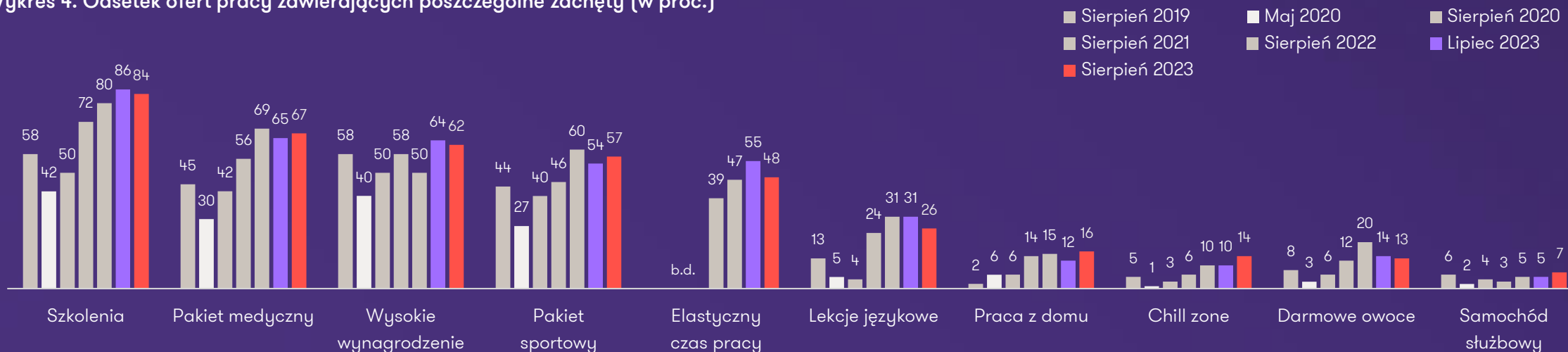


# Pracodawcy kuszą szkoleniami

W czołówce proponowanych benefitów w ofertach pracy od wielu miesięcy pierwsze miejsce zajmują szkolenia. W sierpniu kandydatom obiecywano je w przypadku 84% ogłoszeń o pracę.

W sierpniu 2023 roku, tak jak i w poprzednich miesiącach, najczęściej oferowaną zachętą w ofertach pracy były szkolenia – obecne były w 84% ogłoszeń (spadek o 2 pkt. proc. względem lipca). Na drugim miejscu znalazły się pakiety medyczne (67% – wzrost z 65% w ubiegłym miesiącu), a na trzecim – obietnica wysokiego/atrakcyjnego wynagrodzenia, którą oferowało 62% pracodawców (wobec 64% w lipcu). Z kolei zachętę w postaci dofinansowania do kart sportowych proponowało już 57% pracodawców, co stanowi wzrost o 3 pkt. proc. względem lipca. Za to ofert pracy z benefitem elastycznego czasu pracy nieco ubyło – z 55% w lipcu na 48% w sierpniu. Spadek widoczny jest również w przypadku zachęty w postaci lekcji językowych (z 31% w lipcu na 26% w sierpniu) oraz darmowych owoców (z 14% na 13%). Drobne wzrosty zanotowaliśmy w przypadku pracy zdalnej (z 12% w lipcu na 16% w sierpniu) oraz w przypadku strefy „chill zone” w miejscu pracy (z 10% na 14%).

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



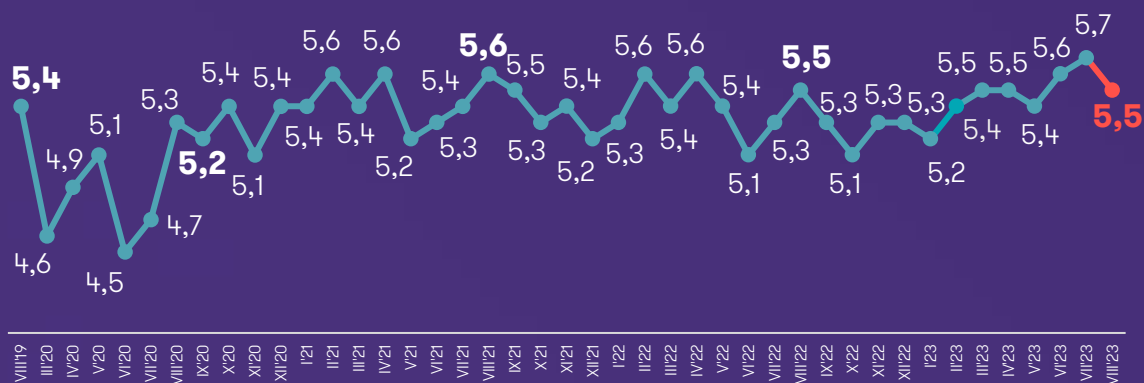


# Pracodawcy zmniejszają wymagania

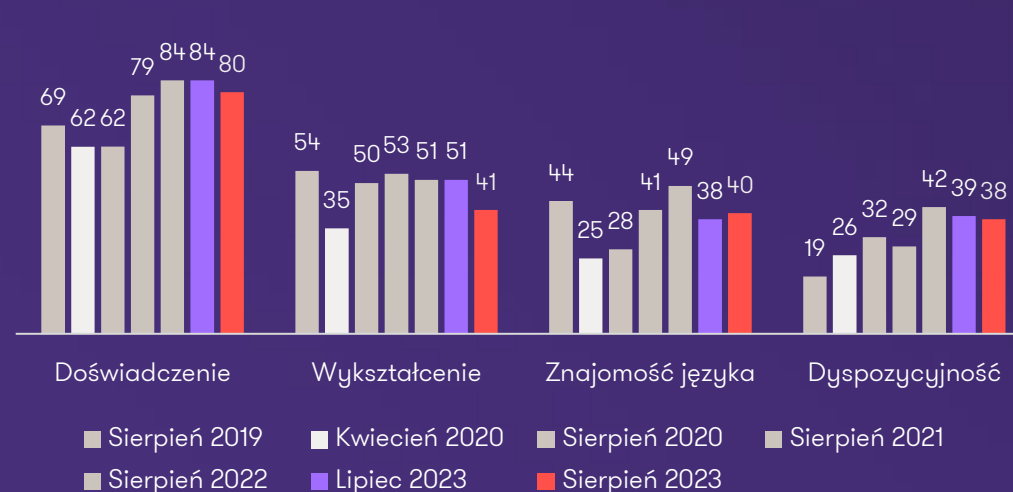
Wymagania pracodawców w ofertach pracy w sierpniu obniżyły się względem lipca. Na jedną ofertę przypada teraz około 5,5 wymagań – o 0,2 mniej w stosunku do poprzedniego miesiąca.

Wraz ze spadkiem atrakcyjności ofert pracy, spadły również oczekiwania pracodawców. W sierpniu 2023 roku pracodawcy stawiali średnio 5,5 wymagań przyszłym pracownikom – o 0,2 mniej niż jeszcze w lipcu (kiedy zanotowaliśmy najwyższy wynik od początku naszego badania). Tym samym aktualny wynik wrócił do poziomu z kwietnia tego roku. W dodatku stanowi dokładnie taki sam wynik jak w analogicznym miesiącu rok temu i jest o 0,1 niższy niż w sierpniu dwa lata temu. W ofertach pracy największy odsetek stanowi wymóg posiadania odpowiedniego doświadczenia – oczekuje go aż 80% pracodawców (spadek o 4 pkt. proc. w stosunku do lipca). Pracodawcy wymagają również odpowiedniego wykształcenia – 41% (spadek z 51% w lipcu) oraz znajomości języka obcego – 40% (wzrost z 38%). Z kolei dyspozycyjności wymaga teraz 38% pracodawców (wobec 39% w lipcu).

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

## Benefity na lekkim dołku

W ostatnim roku oferta benefitowa pracodawców dość wyraźnie się rozrastała. Widać było, że pracodawcy patrzyli sobie nawzajem na ręce i nie chcieli mieć gorszego pakietu pozapłacowego niż konkurenci. W sierpniu ta tendencja uległa przełamaniu i liczba benefitów przypadająca na jedną ofertę pracy lekko spadła. Czy to tylko jednorazowy, przypadkowy spadek? A może sytuacja na rynku pracy zaczęła się odwracać i pracodawcy zaczynają nieco bardziej zachowawczo podchodzić do kosztów pracy, w tym tych pozałacowych? Miejmy nadzieję, że prawdziwy jest ten pierwszy scenariusz, ponieważ gospodarka przyspiesza, inflacja spada i nic nie zapowiada zbliżających się kłopotów. Jednak na dzisiaj nie da się tego jednoznacznie rozstrzygnąć. Odpowiedź przyniosą kolejne miesiące.

### **Magdalena Marcinowska**

Partner

Outsourcing płac i kadr

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](http://www.elementapp.ai)



Zaufali nam...



# Zapraszamy do kontaktu

**Magdalena Marcinowska**

Partner, Outsourcing płac i kadr  
Grant Thornton  
T +48 607 665 729  
E [Magdalena.Marcinowska@pl.gt.com](mailto:Magdalena.Marcinowska@pl.gt.com)  
[www.grantthornton.pl](http://www.grantthornton.pl)

**Monika Łosiewicz**

Menedżer ds. potencjału ludzkiego  
Grant Thornton  
T +48 693 973 134  
E [Monika.Losiewicz@pl.gt.com](mailto:Monika.Losiewicz@pl.gt.com)  
[www.grantthornton.pl](http://www.grantthornton.pl)

**Maciej Michalewski**

CEO  
Element. System Rekrutacyjny  
T +48 504 082 232  
E [mm@elementapp.ai](mailto:mm@elementapp.ai)  
[www.elementapp.ai](http://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](mailto: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.