

RAPORT ANTAL

Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy

Edycja 14 | Listopad 2024

RAPORT ANTAL

Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy

Listopad 2024

Spis treści

Słowo wstępu	7
Kluczowe wnioski z raportu	8
1. Specjaliści i menedżerowie na rynku pracy	13
1.01. Liczba ofert pracy dla specjalistów i menedżerów	14
1.02. Ocena sytuacji zawodowej	18
1.03. Otrzymane podwyżki	19
2. Otwartość specjalistów i menedżerów na zmianę pracy	25
2.01. Nastawienie do zmiany pracy	26
3. Motywacje do zmiany pracy	31
3.01. Przyczyny zmiany pracy	32
3.02. Oferta pracy, która skusi pracownika	34
4. Mobilność specjalistów i menedżerów	43
4.01. Mobilność specjalistów i menedżerów	44
Metodologia i profil badanych	54
Poznaj raporty Antal	57
Antal	58
Antal Market Research	59
Cele zrównoważonego rozwoju ONZ	60

“
Zmieniająca się dynamika rozwoju gospodarki oraz wdrażanie nowych technologii wymagają coraz większej elastyczności zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników.

ARTUR SKIBA

ANTAL

Słowo wstępu

Szanowni Państwo,

z ogromną przyjemnością przedstawiamy Państwu najnowszą, 14. edycję raportu dotyczącego aktywności specjalistów i menedżerów na rynku pracy. Jak co roku dokładamy wszelkich starań, aby dostarczyć rzetelne dane i analizy, które pomogą zrozumieć zmieniające się trendy, wyzwania oraz preferencje tej kluczowej grupy zawodowej.

Mimo historycznie najniższej stopy bezrobocia, która jest na poziomie 5%, obecny rynek pracy zmagają się z licznymi wyzwaniami, a zmieniająca się dynamika rozwoju gospodarki oraz wdrażanie nowych technologii wymagają coraz większej elastyczności zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników.

W 2024 roku zauważamy wyraźny spadek liczby ofert pracy, szczególnie w sektorze IT, a także narastający dysonans między rosnącym wśród pracodawców trendem powrotu do biur a oczekiwaniami pracowników, którzy preferują zdalny lub hybrydowy model pracy.

Jednocześnie w dalszym ciągu jedynie 1/3 badanych poszukuje pracy aktywnie, a ponad połowa pozostaje bierna, mimo otwartości na zaproszenia headhunterów. Tegoroczna analiza uwzględnia m.in. rosnącą niepewność zawodową, spadek optymizmu pracowników co do poprawy ich sytuacji zawodowej oraz zmniejszenie liczby ofert pracy w kluczowych branżach.

Naszym celem jest dostarczenie Państwu wiarygodnych i aktualnych danych, wzbogaconych o komentarze eksperckie, które pozwolą na lepsze zrozumienie bieżących zjawisk zachodzących na rynku pracy.

Wierzimy, że przedstawione wnioski i analizy będą nieocenionym wsparciem dla firm i organizacji, które chcą skutecznie reagować na bieżące zmiany, przyciągać najlepszych kandydatów oraz budować swoją przewagę konkurencyjną na trudnym rynku pracy.

Zachęcamy do szczegółowego zapoznania się z naszymi wnioskami.

Z poważaniem,

Artur Skiba
PREZES ANTAL

Kluczowe wnioski z raportu (I)

01.

Mniej zaproszeń do rekrutacji w IT

Zaobserwowano spadek liczby zaproszeń do udziału w procesie rekrutacyjnym, szczególnie w branży IT, gdzie ich liczba spadła z 32 rocznie w 2022 roku do 8 w 2024 roku.

Mimo to specjaliści IT nadal cieszą się znacznym zainteresowaniem pracodawców w porównaniu do innych sektorów. Świadczy to o kluczowej roli technologii w funkcjonowaniu i rozwoju nowoczesnych przedsiębiorstw.

02.

Spadek optymizmu na rynku pracy

Analiza wskazuje na dalszy spadek odsetka optymistycznych opinii dotyczących poprawy pozycji zawodowej w porównaniu do lat poprzednich.

Jedynie 31% badanych w 2023 roku stwierdziło, że odczuło znaczącą poprawę w swojej sytuacji zawodowej, co stanowi spadek o 11 punktów procentowych w porównaniu z danymi z 2022 roku.

Tendencja jest odzwierciedleniem szeregu czynników wpływających na rynek pracy, m.in. ostatniego spadku dynamiki rozwoju gospodarki, zmieniających się warunków zatrudnienia czy ogólnej niepewności sektora biznesowego.

03.

Otwartość na zmianę pracy

Mobilność specjalistów i menedżerów na rynku pracy spadła w stosunku do 2022 roku i pozostaje na tym samym poziomie co w roku poprzednim.

Większość specjalistów i menedżerów (54%) nie angażuje się aktywnie w poszukiwanie nowego zatrudnienia, chociaż jest otwarta na nowe możliwości zawodowe. 31% aktywnie szuka nowej pracy, podczas gdy jedynie 15% nie rozważa zmiany pracy w ogóle, co pokazuje umiarkowaną mobilność.

Największą aktywność w poszukiwaniu nowych możliwości zawodowych wykazują osoby specjalizujące się w obszarze logistyki (43%), sprzedaży (42%) oraz marketingu (38%).

04.

Złe zarządzanie i lepsze wynagrodzenie na czele powodów odejść

Niezmiennie najczęstszymi powodami zmiany pracy są złe zarządzanie (47%), propozycja wyższego wynagrodzenia (45%) oraz zła atmosfera w dotychczasowej organizacji (41%).

Dla większości specjalistów i menedżerów kluczowe elementy przy rozważaniu nowej oferty to umowa o pracę (63%), dogodna lokalizacja (55%), a także praca zdalna (50%) i elastyczne godziny pracy (45%), które zyskały na znaczeniu w porównaniu do zeszłego roku.

Kluczowe wnioski z raportu (II)

05.

Rosnąca popularność pracy zdalnej

Większość specjalistów i menedżerów preferuje home office, zwłaszcza w sektorze IT, gdzie 63% pracowników oczekuje minimum 4 dni pracy zdalnej tygodniowo.

Czynnik ten coraz bardziej wpływa na atrakcyjność ofert pracy, zwłaszcza dla pracowników z działów: prawa, finansów i marketingu.

06.

Stagnacja wynagrodzeń

Chociaż wzrosła liczba osób otrzymujących podwyżki w przedziale 6-20%, tylko 8% specjalistów otrzymało powyżej 20%.

Brak znaczących zmian w wynagrodzeniach wskazuje na ostrożność pracodawców w zwiększaniu kosztów pracy.

07.

Specjaliści i menedżerowie otwarci na nowe modele pracy

Chociaż 75% specjalistów i menedżerów nie jest zainteresowanych redukcją liczby godzin pracy, jeśli wiązałoby się to z obniżeniem wynagrodzenia, to znacząca część rozważa alternatywne modele organizacji czasu pracy.

Aż 36% badanych jest skłonnych rozważyć czterodniowy tydzień pracy przy wydłużonym dniu pracy, a 14% jest zainteresowanych skróceniem tygodnia pracy do 35 godzin, nawet przy proporcjonalnym zmniejszeniu pensji.

08.

Mężczyźni bardziej aktywni na rynku pracy

Mężczyźni wykazują większą aktywność na rynku pracy niż kobiety i jednocześnie otrzymują średnio jedno zaproszenie do udziału w procesie rekrutacyjnym więcej niż kobiety w ciągu roku.

W badaniu częściej deklarowali uczestnictwo w procesach rekrutacyjnych – 28% z nich bierze udział w rekrutacjach raz na kilka miesięcy (w porównaniu do 18% kobiet). Z kolei kobiety częściej wskazywały na udział w rekrutacjach raz na kilka lat (54% w porównaniu do 41% mężczyzn). Te dane sugerują, że mężczyźni mogą być bardziej skłonni do częstszej zmiany pracy.

CZĘŚĆ 1

Specjaliści i menedżerowie na rynku pracy

1.01.

Liczba ofert pracy dla specjalistów i menedżerów

W ciągu ostatniego roku zauważalny jest spadek liczby zaproszeń do udziału w procesie rekrutacyjnym w porównaniu do lat poprzednich. Przeciętnie specjaliści i menedżerowie otrzymywali średnio 3 zaproszenia do udziału w procesie rekrutacyjnym, przy czym mężczyźni średnio jedno więcej od kobiet.

Widoczny jest jednak znaczny spadek liczby zaproszeń w branży IT, w której w 2024 roku specjaliści otrzymywali średnio tylko 8 zaproszeń, co stanowi wyraźny spadek w porównaniu do wcześniejszych lat, gdzie liczba ta była znacznie wyższa (32 w 2022 roku i 14 w 2023 roku).

Potwierdza to zmieniające się trendy na rynku pracy, gdzie zapotrzebowanie na specjalistów IT nie jest już tak duże jak wcześniej. Mimo to branża IT nadal przoduje pod względem liczby zaproszeń od rekruterów.

Obszary, takie jak administracja, finanse i księgowość oraz HR, odnotowały po 3 zaproszenia, co świadczy o stabilnym, ale umiarkowanym zainteresowaniu rekrutacją w tych obszarach.

Z kolei inżynieria, logistyka oraz prawo wyróżniają się nieco wyższą liczbą zaproszeń – po 4.

Dane z 2024 roku odzwierciedlają zmniejszenie ogólnej liczby zaproszeń do udziału w procesie rekrutacyjnym, z wyjątkiem marketingu, inżynierii, logistyki i sprzedaży, które wykazują stabilność na przestrzeni lat 2021–2024.

3 zaproszenia

Przeciętnie tyle zaproszeń do udziału w procesie rekrutacyjnym otrzymywali specjaliści i menedżerowie w ciągu ostatniego roku.

24 zaproszenia mniej

O tyle mniej zaproszeń do udziału w rekrutacji otrzymali specjaliści z branży IT w stosunku do 2022 roku.

8 zaproszeń

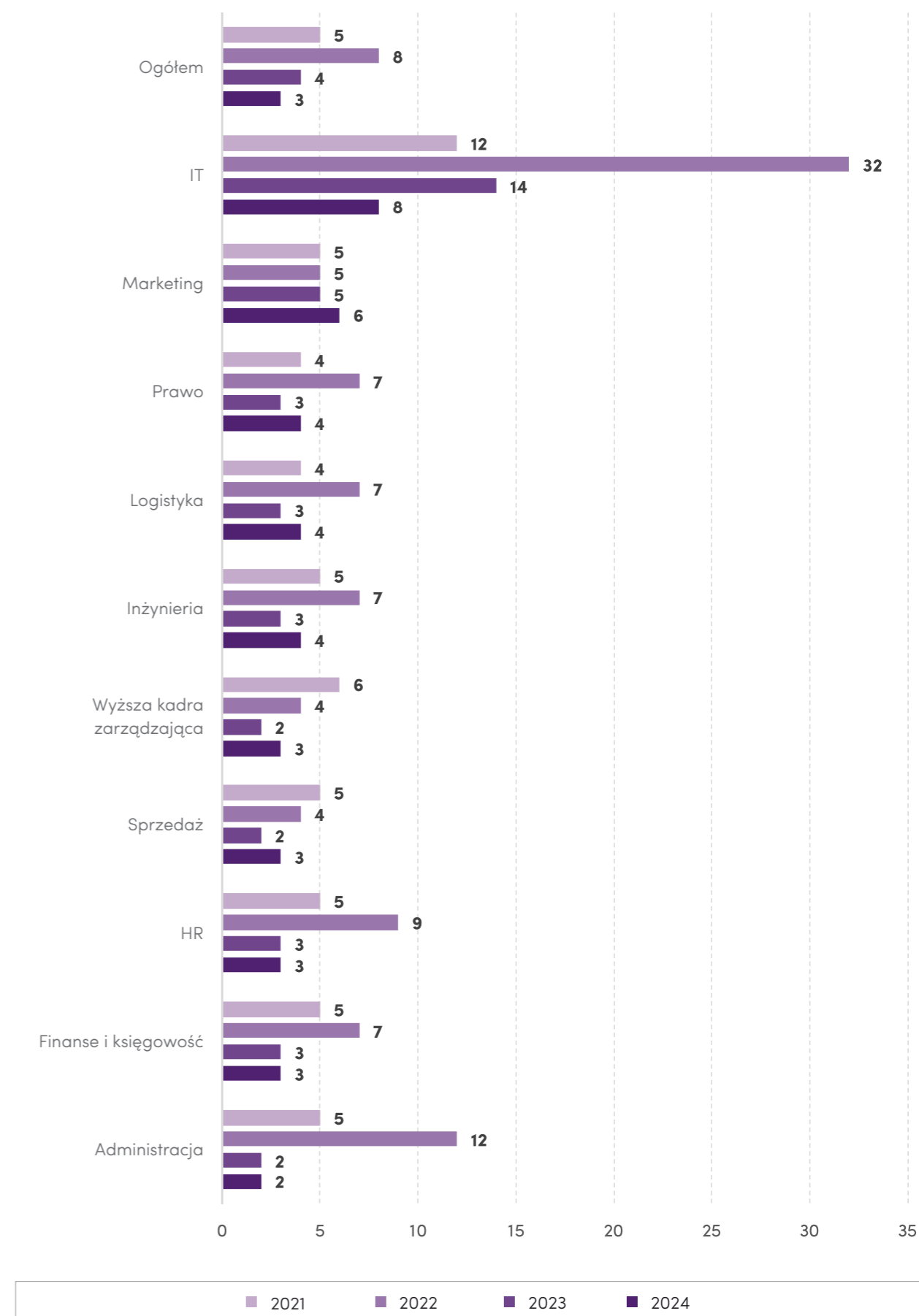
Najwięcej zaproszeń do udziału w procesie rekrutacyjnym w ciągu ostatniego roku otrzymali mimo dużego spadku specjaliści i menedżerowie z branży IT.

6 zaproszeń

Tyle zaproszeń do udziału w procesie rekrutacyjnym otrzymywali specjaliści i menedżerowie z obszaru marketingu w ciągu ostatniego roku.

WYKRES 1.1.

Ile w ciągu ostatniego roku otrzymałeś/aś zaproszeń do udziału w procesie rekrutacyjnym?



W dalszym ciągu mężczyźni częściej niż kobiety biorą udział w rekrutacjach.

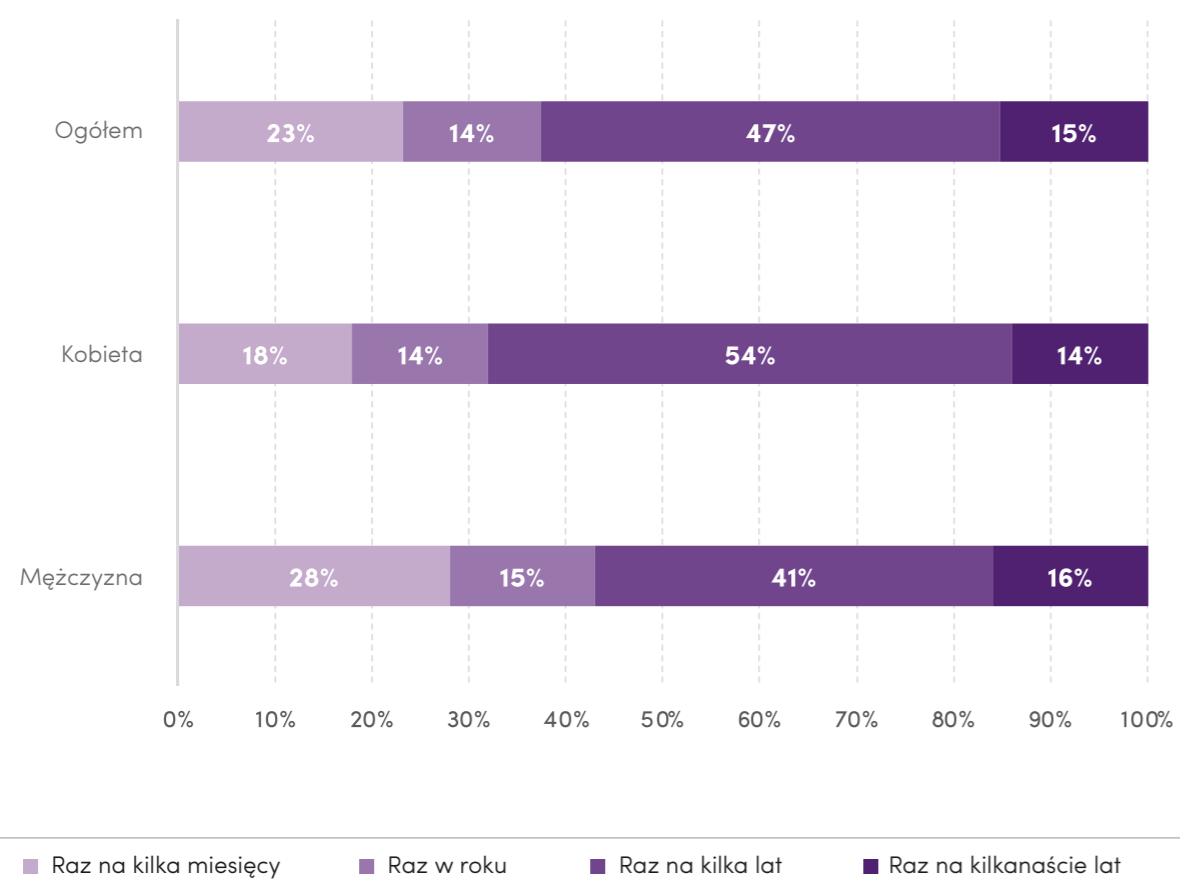
Najczęściej wskazywaną odpowiedzią zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn jest uczestnictwo w rekrutacjach raz na kilka lat, przy czym częściej deklarują to kobiety (54%) niż mężczyźni (41%).

Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety biorą udział w rekrutacjach raz na kilka miesięcy (28% w porównaniu do 18% u kobiet).

Udział w procesach rekrutacyjnych raz do roku oraz raz na kilkanaście lat jest na podobnym poziomie u obu płci, przy czym różnice są niewielkie.

WYKRES 1.2.

Jak często bierzesz udział w procesach rekrutacyjnych?



Ogólnie dane wskazują, że mężczyźni są bardziej aktywni na rynku pracy, gdyż częściej uczestniczą w procesach rekrutacyjnych.

Pracownik przychodzi do firmy, a odchodzi od szefa

JAK JEST W TWOJEJ FIRMIE?



antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Przywództwo to wyzwanie numer 1 działów HR, w Polsce i na świecie.

Zbadaj i rozwiń kompetencje menedżerów w Twojej organizacji, zbuduj efektywny zespół, który wspólnie osiąga zamierzone cele. **Skontaktuj się z nami, by otrzymać pełną ofertę usług Antal HR Consulting.**

1.02.

Ocena sytuacji zawodowej

W ciągu ostatnich trzech lat widoczny jest spadek odsetka osób odczuwających poprawę swojej sytuacji zawodowej na rynku pracy (-11 p.p. od 2022 roku).

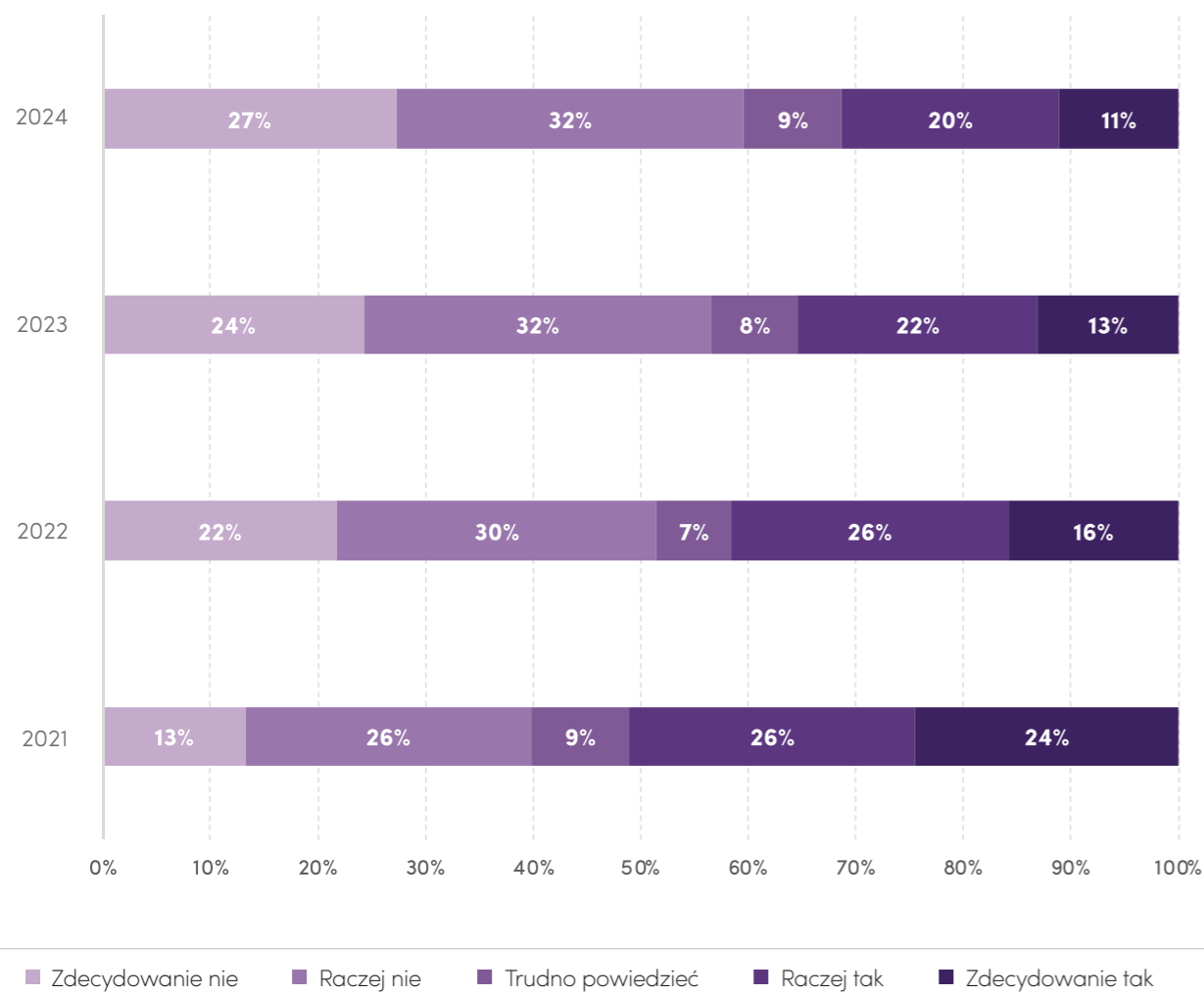
Coraz więcej ludzi dostrzega pogorszenie swojej sytuacji (+7 p.p.) i jednocześnie nieznacznie wzrasta odsetek osób, które mają trudności z oceną swojej sytuacji zawodowej (+2 p.p.).

Ogólny trend wskazuje na rosnące poczucie niepewności i pesymizmu wśród pracowników, z malejącą liczbą tych, którzy doświadczają pozytywnych zmian.

Poprawę sytuacji zawodowej najczęściej deklarują pracownicy z obszarów IT (40%), inżynierii (39%), HR (38%) oraz marketingu (38%). Z kolei mniej pozytywnych odpowiedzi udzielili specjaliści z obszaru sprzedaży (27%) oraz wyższa kadra zarządzająca (16%).

WYKRES 1.3.

Czy w ciągu ostatniego roku odczułeś/aś poprawę swojej sytuacji zawodowej na rynku pracy?



1.03.

Otrzymane podwyżki

W tym roku zauważalny jest nieznaczny wzrost odsetka osób, które otrzymały podwyżki w przedziale 6-20% (+4 p.p.). Jedynie 8% ankietowanych cieszyło się z podwyżek przekraczających 20%.

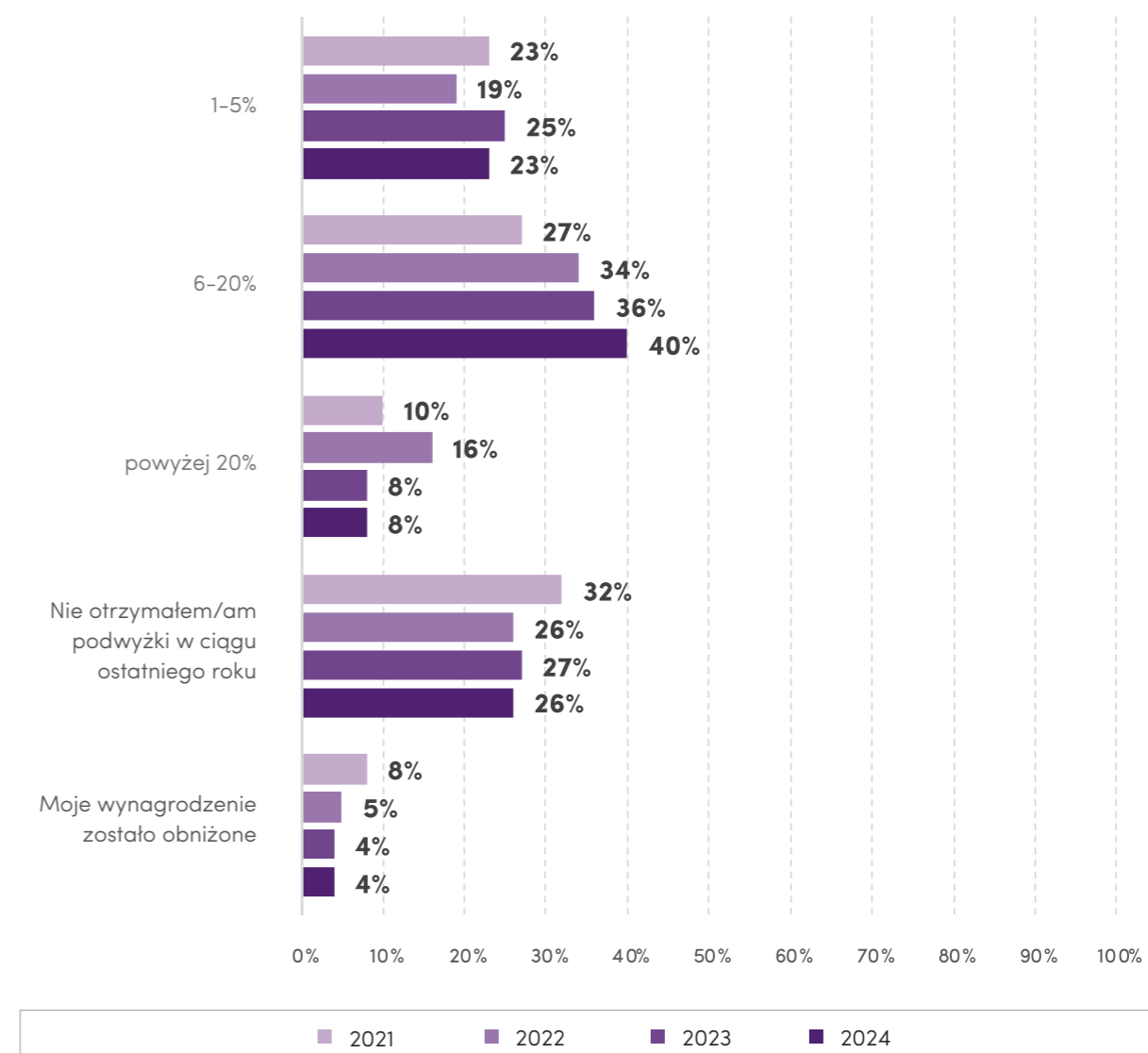
Jednocześnie nieco mniej specjalistów i menedżerów zadeklarowało otrzymanie podwyżki 1-5% (-2 p.p.) lub jej brak (-1p.p.).

Nieliczna grupa osób doświadczyła obniżek wynagrodzeń. Ogólnie dane sugerują brak znacznych zmian w trendach wynagrodzeń, co świadczy o ostrożności pracodawców w zakresie zwiększania kosztów pracy.

Najczęściej podwyżki otrzymały osoby z działu administracji (87%) i HR (78%), natomiast najrzadziej specjaliści z obszaru sprzedaży (61%), prawa (63%) i logistyki (66%).

WYKRES 1.4.

Czy i jaką otrzymałeś/aś podwyżkę w ciągu ostatniego roku?



“

Znaczenie employer brandingów ukierunkowanego nie tylko na pozyskanie kandydatów, ale i zatrzymanie talentów będzie rosło w najbliższych latach.

SEBASTIAN SALA

KOMENTARZ EKSPERCKI

Spowolnienie na rynku pracy – czy nadchodzi czas na rynek pracodawcy?

Sebastian Sala

BUSINESS UNIT DIRECTOR, ANTAL SSC/BPO

Lata 2021-2022 przyniosły istotne zmiany na rynku pracy. Po pandemicznym załamaniu nastąpiło gwałtowne ożywienie, obejmujące większość branż poza motoryzacją, która zmagala się z problemami w łańcuchach dostaw. Szczególnie duży wzrost liczby ofert pracy obserwowano w sektorze IT oraz usług wspólnych dla biznesu (SSC/BPO). Jednak od 2023 roku zauważamy wyraźne wyhamowanie tego trendu.

Najpierw w sektorze IT, a następnie w SSC/BPO i innych branżach liczba ofert pracy zaczęła się zmniejszać. Pojawiły się zwolnienia grupowe, wstrzymano też wiele inwestycji.

Spadek liczby ofert pracy osłabił rynek pracownika, znacznie ograniczając liczbę propozycji otrzymywanych przez kandydatów.

Obecnie jedynie w obszarze marketingu widać zwiększone zainteresowanie pracownikami w porównaniu do lat 2021-2023.

Szczególnie dotkliwy spadek liczby ofert pracy dotyczy sektora IT, gdzie obecnie wynosi on jedynie 25% poziomu z 2022 roku.

Niemniej specjaliści IT nadal cieszą się największym zainteresowaniem na rynku, otrzymując średnio 8 ofert pracy i wyprzedzając marketing o 2 oferty.

Należy zdać sobie sprawę, że lata 2021-2022 były pewną anomalią. Wzrosty były na tyle dynamiczne, że koszty pracy w Polsce zaczęły zbliżać się do poziomu tych w Europie Zachodniej.

Obecnie obserwujemy rynkową korektę. Inwestorzy i pracodawcy, analizując takie czynniki, jak wzrost kosztów pracy, wojnę na Ukrainie, zmiany makroekonomiczne, inflację oraz postęp technologiczny, stali się bardziej ostrożni w podejmowaniu decyzji o nowych inwestycjach.

Spadek liczby ofert pracy oraz stagnacja w wielu sektorach sprawiły, że pracodawcy rzadziej przyznają podwyżki powyżej 20%.

W 2024 roku 71% ankietowanych otrzymało podwyżkę, jednak w większości były to mniejsze kwoty niż w poprzednich latach. Naturalnym skutkiem tych zmian jest nieco mniejszy odsetek respondentów, którzy odczuli poprawę swojej sytuacji zawodowej w 2024 roku.

Interesujące są również dane dotyczące częstotliwości udziału w rekrutacjach. Niemal 40% przystępuje do procesów rekrutacyjnych raz w roku lub częściej.

Wyraźnie widać, że pracownicy są mniej lojalni wobec pracodawców niż 2-3 dekady temu.

To oznacza, że znaczenie employer branding u kierunku nie tylko na pozyskanie kandydatów, ale i zatrzymanie talentów będzie rosło w najbliższych latach.

Prognozy dotyczące PKB na końcówkę tego roku i na kolejny zarówno dla Polski, jak i części Europy są dość optymistyczne, co sugeruje, że nadchodzący rok może przynieść wzrosty.

Niskie bezrobocie oraz uruchomienie nowych projektów technologicznych i infrastrukturalnych związanych z Krajowym Planem Odbudowy powinny pozytywnie wpłynąć na wzrost popytu. Z kolei po stronie podaży istotną rolę odgrywa automatyzacja, która nadal będzie zmieniać rynek pracy, szczególnie w mniej skomplikowanych i powtarzalnych zawodach. Już teraz branża CX dysponuje technologiami, które potrafią tłumaczyć rozmowę w czasie rzeczywistym na setki języków.

POZNAJ

Employer Branding Booster by Antal

Suma doświadczeń 150 konsultantów rekrutujących we wszystkich sektorach i branżach

 antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Wyobraź sobie, że EMPLOYER BRANDING Twojej firmy wspierają eksperci, którzy na co dzień otoczeni są wyzwaniami rekrutacji we wszystkich obszarach – TO WŁAŚNIE MY!

Antal to idealne kompozycja biznesu, rekrutacji, badań rynku i marketingu – czyli wszystkiego, z czym na co dzień mierzy się każda firma.

Employer Brand Booster by Antal to agencja EB, zrodzona z firmy rekrutacyjnej. Powstała dla Klientów, korzystających z szerokiego wachlarza usług Antal, aby je wzmocnić. Rozumiemy zarówno potrzeby zatrudniających, jak i zatrudnianych i pomagamy im się spotkać pośrodku.

Dowiedz się więcej: antal.pl/employer-branding

CZĘŚĆ 2

Otwartość specjalistów i menedżerów na zmianę pracy

2.01.

Nastawienie do zmiany pracy

Specjaliści i menedżerowie wykazują podobne podejście do zmiany pracy co w zeszłym roku. Aktywnie pracy poszukuje 31% badanych.

Ponad połowa specjalistów i menedżerów nie szuka pracy aktywnie, jednak pozostaje otwarta na propozycje zawodowe. Jedynie 15% procent nie szuka pracy w ogóle i nie bierze udziału w rekrutacjach.

Osoby specjalizujące się w obszarze logistyki (43%), sprzedaży (42%) oraz marketingu (38%)

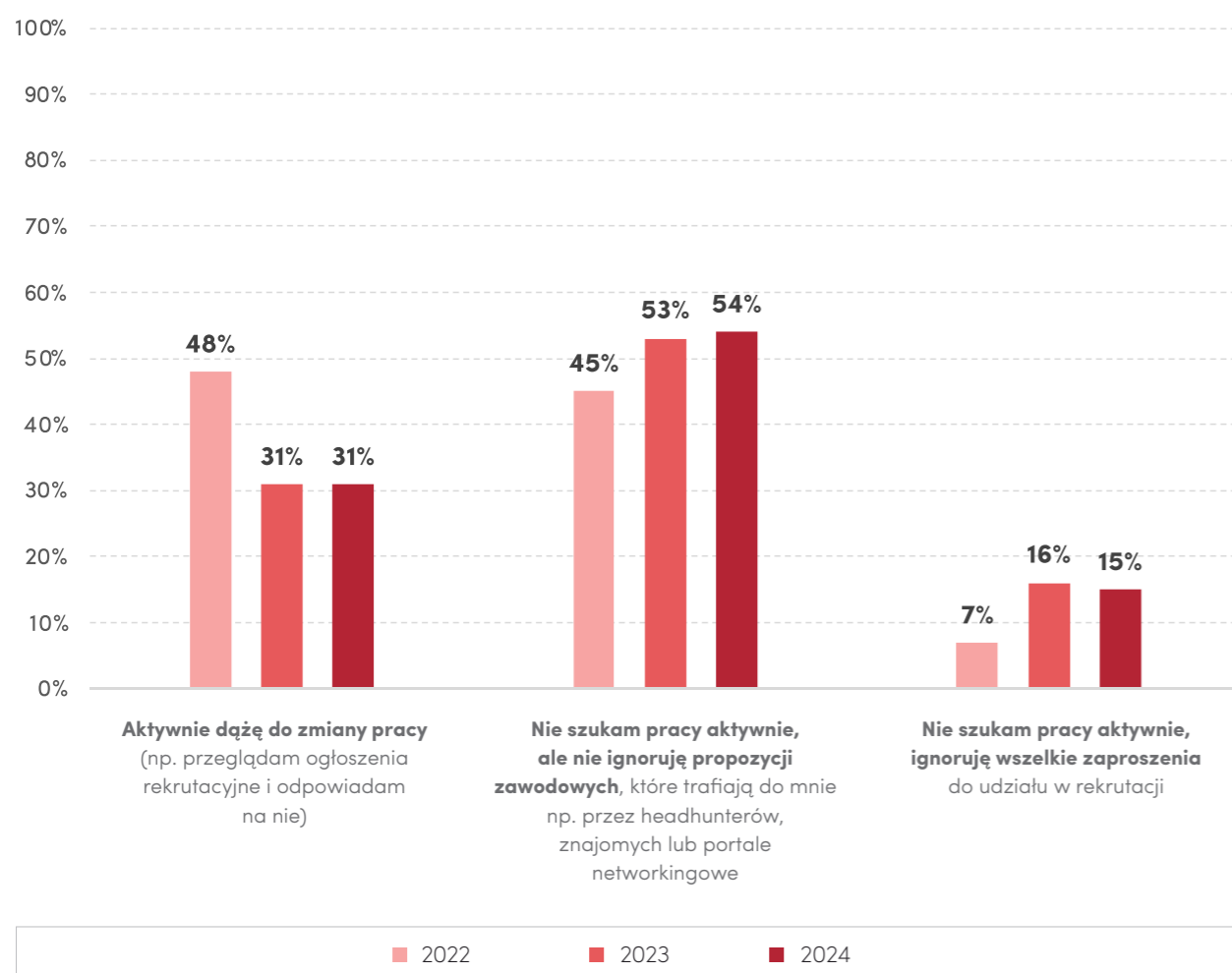
wykazują największą aktywność w poszukiwaniu nowych możliwości zawodowych.

Z kolei w sektorze IT aż 28% pracowników nie wykazuje zainteresowania zmianą zatrudnienia, ignorując wszelkie zaproszenia do rekrutacji.

Podobnie wysoką niechęć do zmian zawodowych można zauważyć w administracji (23%) oraz obszarze prawa (20%), co świadczy o poczuciu stabilności i zadowolenia pracowników.

WYKRES 2.1.

Jakie jest Twoje obecne nastawienie do zmiany pracy?



Warto zauważyć, że osoby, które niedawno zmieniły pracę, częściej odczuwają poprawę swojej sytuacji zawodowej.

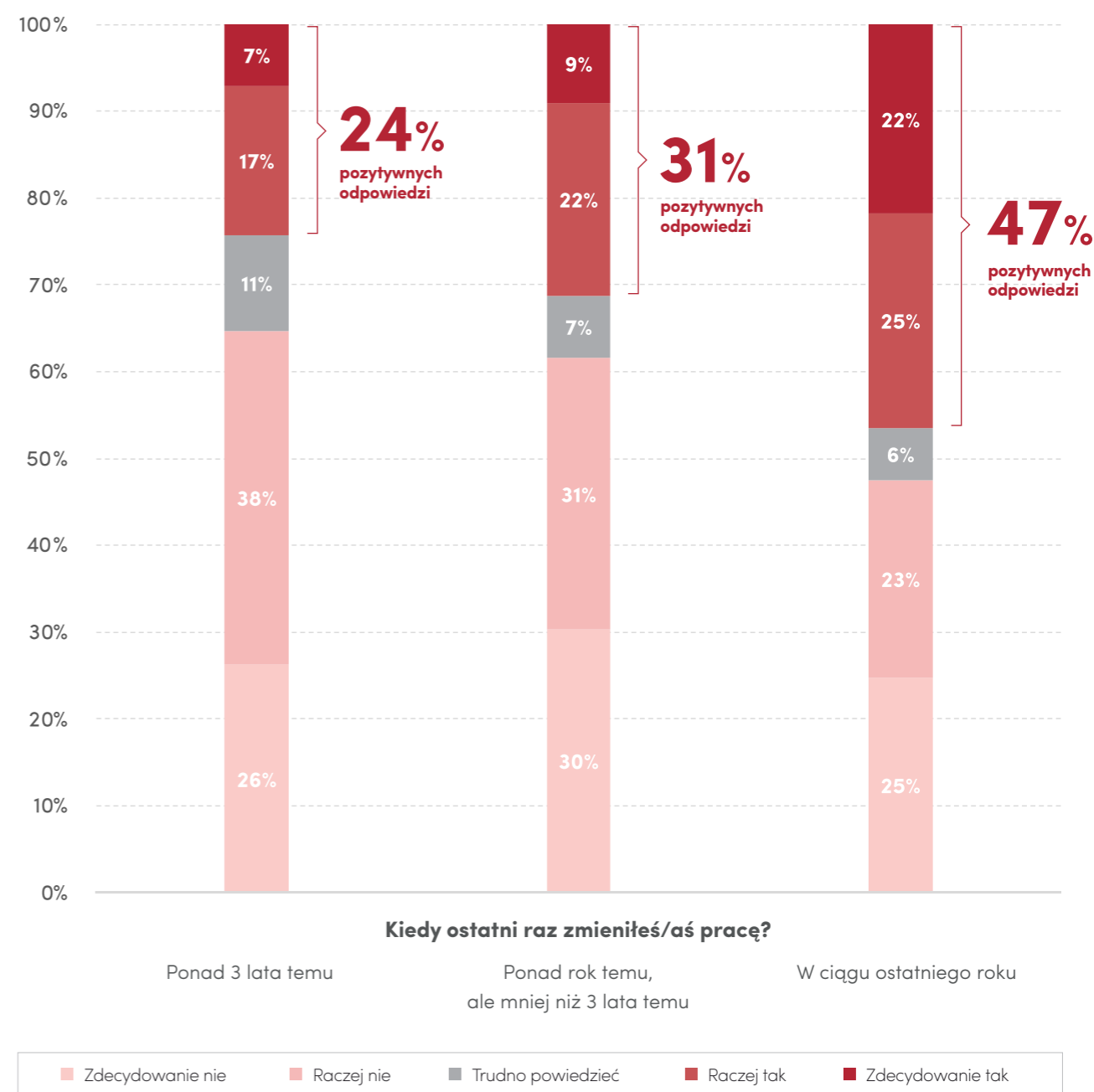
47%

respondentów, którzy zmienili pracę w ciągu ostatniego roku, odczuło poprawę swojej sytuacji zawodowej.

Aż 47% respondentów, którzy zmienili pracę w ciągu ostatniego roku, dostrzegło poprawę, podczas gdy jedynie 24% tych, którzy ostatnią zmianę pracy dokonali ponad trzy lata temu, ma podobne odczucia.

WYKRES 2.2.

Czy w ciągu ostatniego roku odczułeś/aś poprawę swojej sytuacji zawodowej na rynku pracy?



“

Pracownicy są coraz bardziej świadomi swojej wartości na rynku, a zmiana pracy staje się strategicznym narzędziem w realizacji ich celów zawodowych.

JOANNA CIEŚLIK

KOMENTARZ EKSPERCKI

Mobilność zawodowa kluczem do rozwoju kariery

Joanna Cieślik

TEAM LEADER, ANTAL FINANCE & HR

Obecnie na rynku pracy można zaobserwować zwiększoną ostrożność kandydatów w rozważaniach na temat zmiany zatrudnienia. Pomimo otwartości na propozycje ze strony headhunterów wielu pracowników nie czuje silnej motywacji do aktywnego poszukiwania nowych ofert. Jest to zrozumiałe, biorąc pod uwagę dynamiczne zmiany gospodarcze, które rodzą obawy związane z przyszłością zawodową.

Główne przyczyny rozważania zmiany pracy wynikają najczęściej z trzech kluczowych czynników:

- Po pierwsze, niepewność gospodarcza powoduje, że **wielu pracowników stara się upредить możliwe zwolnienia lub likwidację stanowisk**, co stymuluje ich do szukania bezpieczniejszych możliwości zawodowych.
- Po drugie, **dążenie do wyższych zarobków** staje się motorem napędowym, zwłaszcza w sektorach, gdzie popyt na wysoko wykwalifikowanych specjalistów przewyższa podaż.
- Trzecim istotnym motywem jest **rozwój kariery**, który skłania pracowników do poszukiwania wyzwań, nowych umiejętności i angażujących projektów.

Zmiana pracy może być silnym katalizatorem dla rozwoju zawodowego i osobistego, zwiększenia satysfakcji oraz poprawy warunków pracy i wynagrodzenia.

Jednakże każdy taki krok wiąże się z ryzykiem, zwłaszcza w kontekście konieczności adaptacji do nowego środowiska pracy oraz niepewności, jak nowa pozycja wpłynie na dalszą karierę.

W 2024 roku mobilność zawodowa stanowi kluczowy element rynku pracy, zwłaszcza w kontekście rosnącego zapotrzebowania na kandydatów o wysokich kwalifikacjach i specjalistycznych umiejętnościach.

Pracownicy są coraz bardziej świadomi swojej wartości na rynku, a zmiana pracy staje się strategicznym narzędziem w realizacji ich celów zawodowych. W tym kontekście kluczowe jest rozważne podejście do procesu zmiany zatrudnienia, aby maksymalizować korzyści płynące z mobilności i unikać potencjalnego ryzyka.



CZĘŚĆ 3

Motywacje do zmiany pracy

3.01.

Przyczyny zmiany pracy

Najczęstszymi powodami zmiany pracy są:

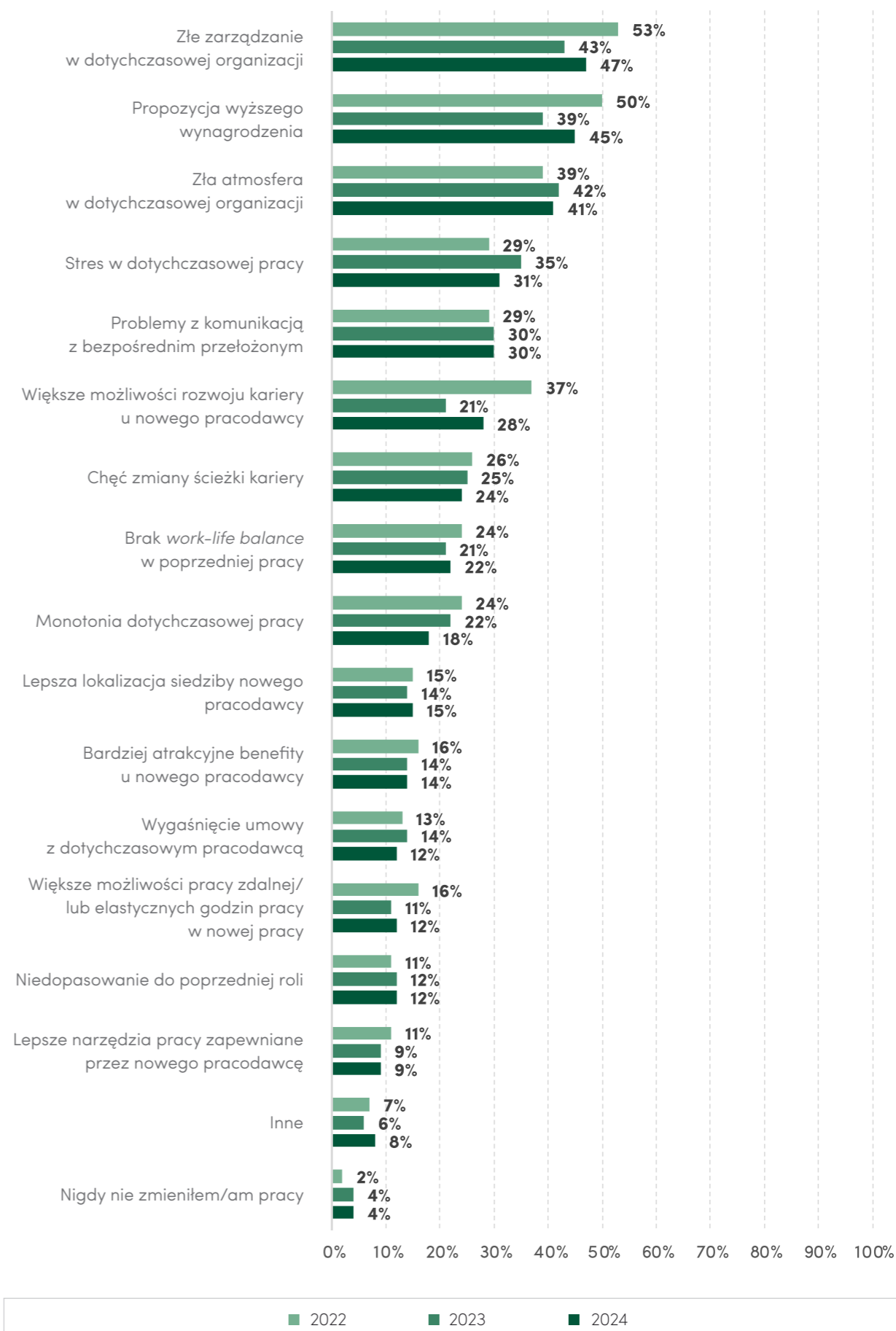
- **złe zarządzanie (47%),**
 - **propozycja wyższego wynagrodzenia (45%),**
 - **zła atmosfera w dotychczasowej organizacji (41%),**
- to są powody pozostające w czołówce w ostatnich edycjach raportu.

Innymi wskazywanymi powodami są:

- stres w dotychczasowej pracy (31%),
- problemy z komunikacją z bezpośrednim przełożonym (30%),
- a także większe możliwości rozwoju kariery u innego pracodawcy.

WYKRES 3.1.

Jakie przyczyny skłoniły Cię do zmiany pracy ostatnim razem?



3.02.

Oferta pracy, która skusi pracownika

Niezmienne kluczym elementem, który musi zawierać oferta pracy, jest:

- wyższe od dotychczasowego wynagrodzenie (77%),
- dogodna lokalizacja (63%) oraz
- umowa o pracę (63%).

Zainteresowanie pracowników umową o pracę zawsze rośnie w czasie trudniejszej sytuacji rynkowej, co jest związane głównie z większą stabilnością i bezpieczeństwem tej formy zatrudnienia.

Od 2022 roku odnotowujemy wzrost zainteresowania tym rodzajem umowy o 13 p.p.

W porównaniu do zeszłego roku więcej badanych wskazało możliwość pracy zdalnej (+9 p.p.), elastyczne godziny pracy (+5 p.p.) oraz cenioną markę pracodawcy (+9 p.p.).

Wśród innych elementów specjaliści i menedżerowie wymienili ciekawy zakres obowiązków, atrakcyjne benefity oraz możliwości rozwoju zawodowego.

77%

Niezmienne najbardziej koniecznym elementem, które musi zawierać oferta pracy jest wyższe od dotychczasowego wynagrodzenie.

63%

respondentów odpowiedziało, że ważna jest dla nich dogodna lokalizacja/dobra komunikacja.

63%

respondentów twierdzi, że koniecznym elementem rozważanej oferty pracy powinna być umowa o pracę.

↑ 13%

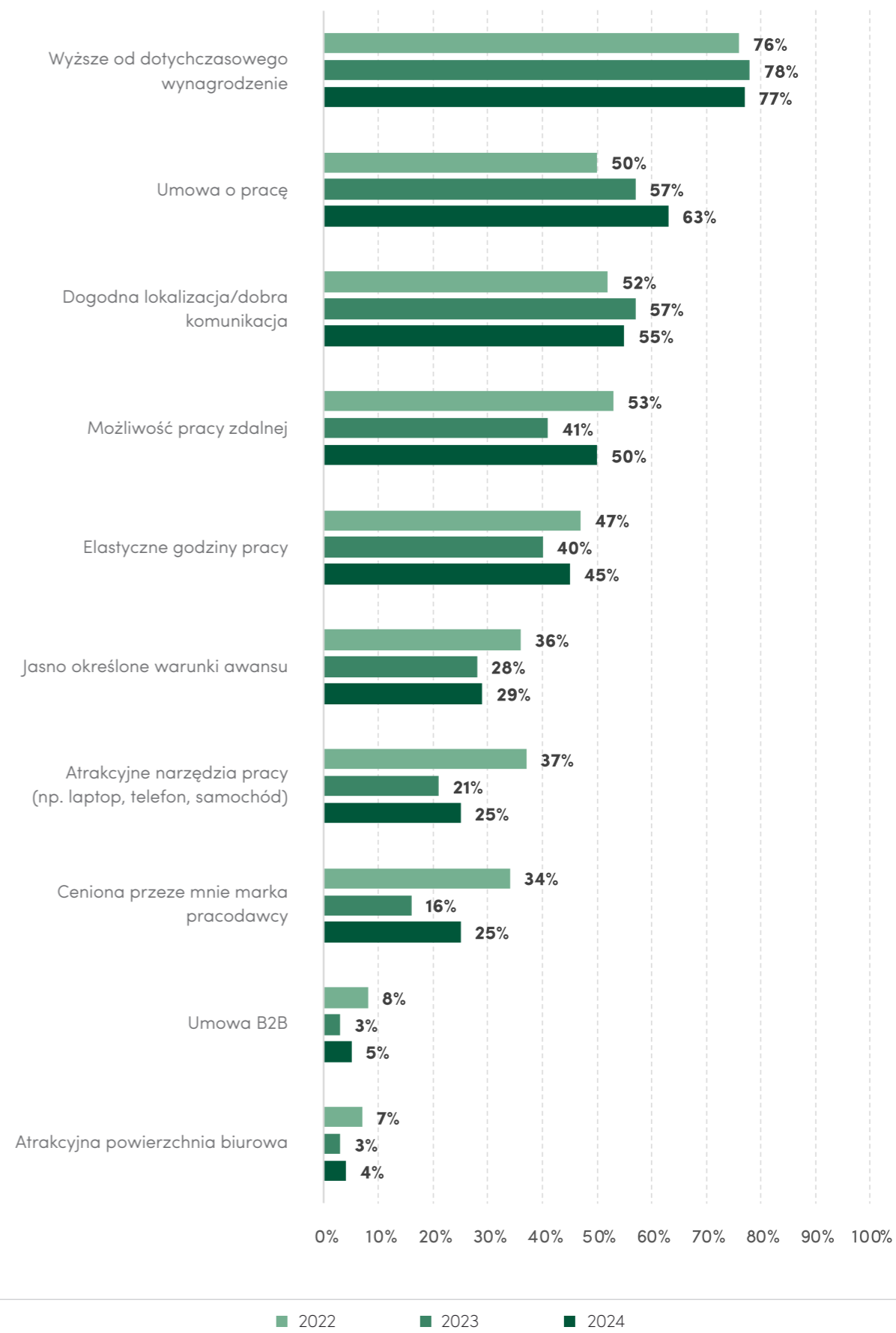
Zainteresowanie pracowników umową o pracę wzrosło o 13% w stosunku do 2022 roku.

↑ 9%

O 9% wzrosło zainteresowanie pracowników pracą zdalną w stosunku do poprzedniego roku.

WYKRES 3.2.

Jakie są konieczne elementy, które musi zawierać oferta pracy, abyś zdecydował/a się ją rozważyć?



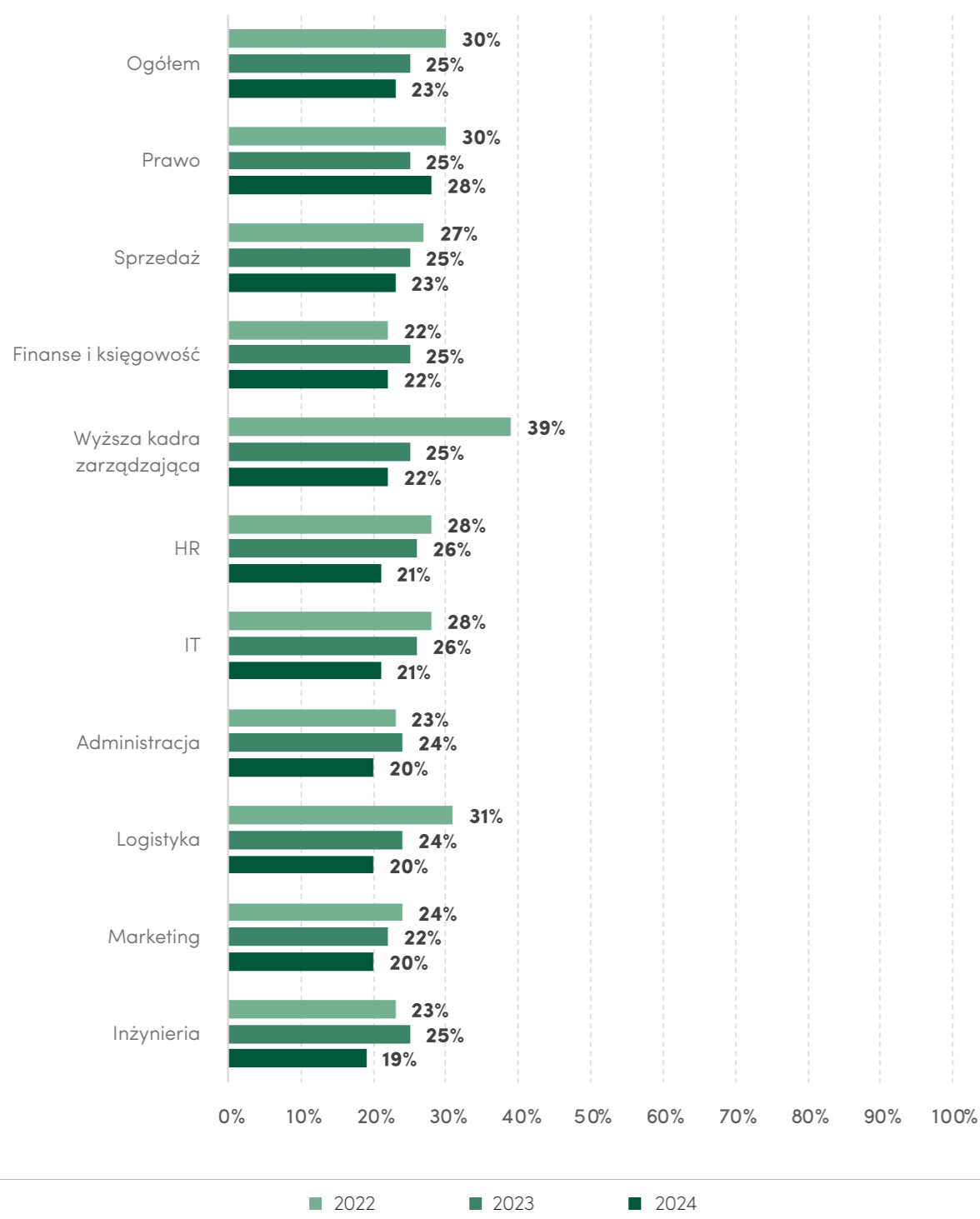
W przypadku zmiany pracy specjaliści i menedżerowie oczekują średnio 23% wyższego wynagrodzenia, co stanowi spadek o 2 punkty procentowe w porównaniu do ubiegłego roku.

Najwyższe oczekiwania mają pracownicy z obszaru prawa, którzy spodziewają się

wzrostu wynagrodzenia średnio o 28%. Z kolei inżynierowie mają najniższe oczekiwania, wynoszące 19%, a jednocześnie to oni najbardziej obniżyli swoje wymagania, zmniejszając je o 6 punktów procentowych.

WYKRES 3.3.

O jaki procent większego wynagrodzenia oczekujesz w przypadku zmiany pracy?



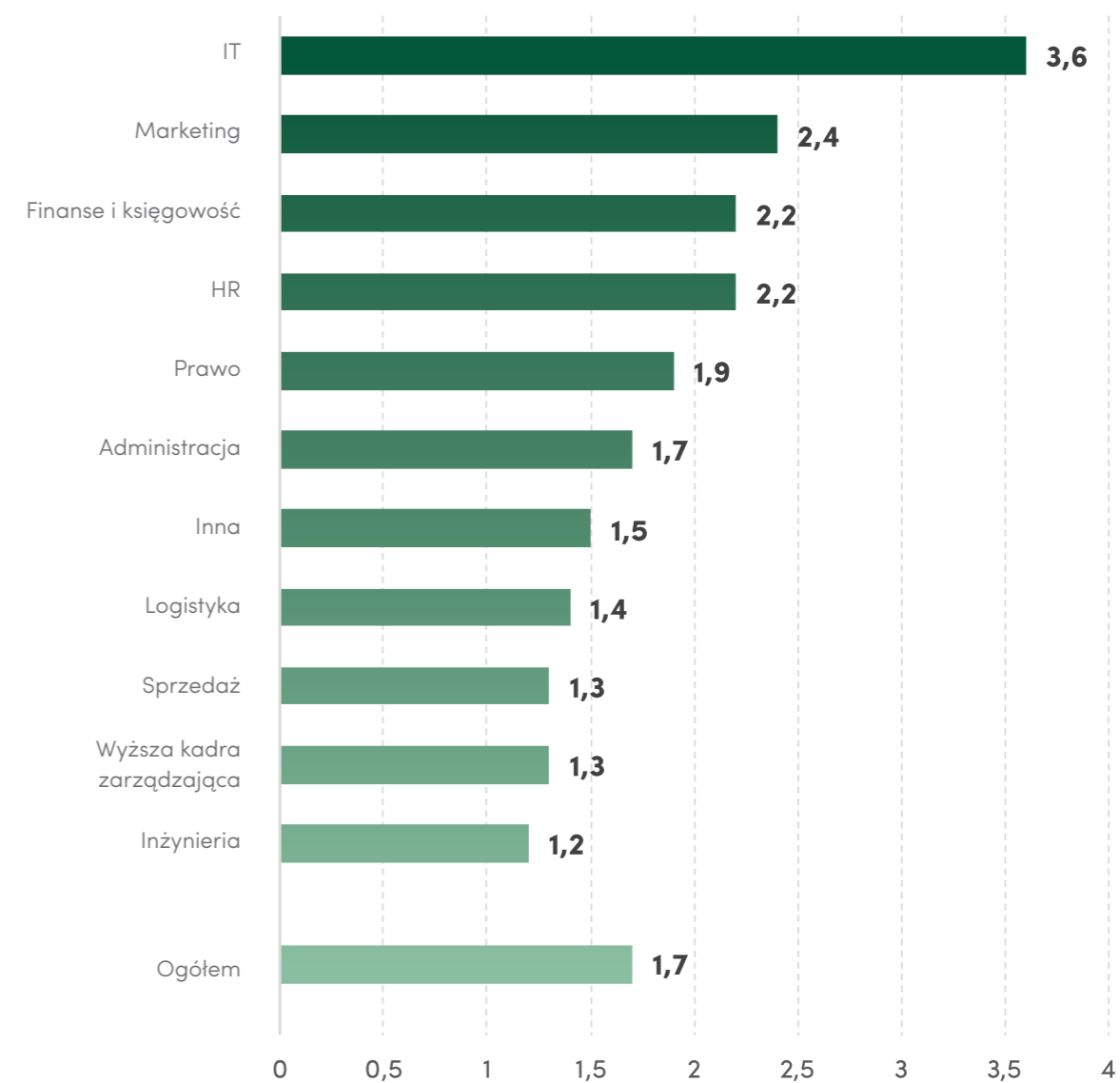
Aby wyrazić zainteresowanie ofertą pracy, specjaliści i menedżerowie oczekują średnio niemal 2 dni pracy zdalnej. Jednocześnie 37% nie uważa za konieczne posiadanie takiej możliwości.

Najwyższe oczekiwania co do pracy zdalnej mają pracownicy sektora IT, którzy oczekują średnio 3,6 dnia pracy zdalnej. Wysokie oczekiwania mają też pracownicy w obszarze marketingu (2,4), finansów i księgowości (2,2) oraz HR (2,2).

Na pracy zdalnej najmniej zależy pracownikom inżynierii, logistyki, sprzedaży oraz wyższej kadry zarządzającej – ponad 40% nie potrzebuje w ogóle takiej możliwości. W przypadku inżynierii nie jest to zaskakujące, ponieważ wiele zadań wymaga fizycznej obecności na miejscu, np. przy obsłudze maszyn, realizacji projektów technicznych czy nadzorze nad infrastrukturą.

WYKRES 3.4.

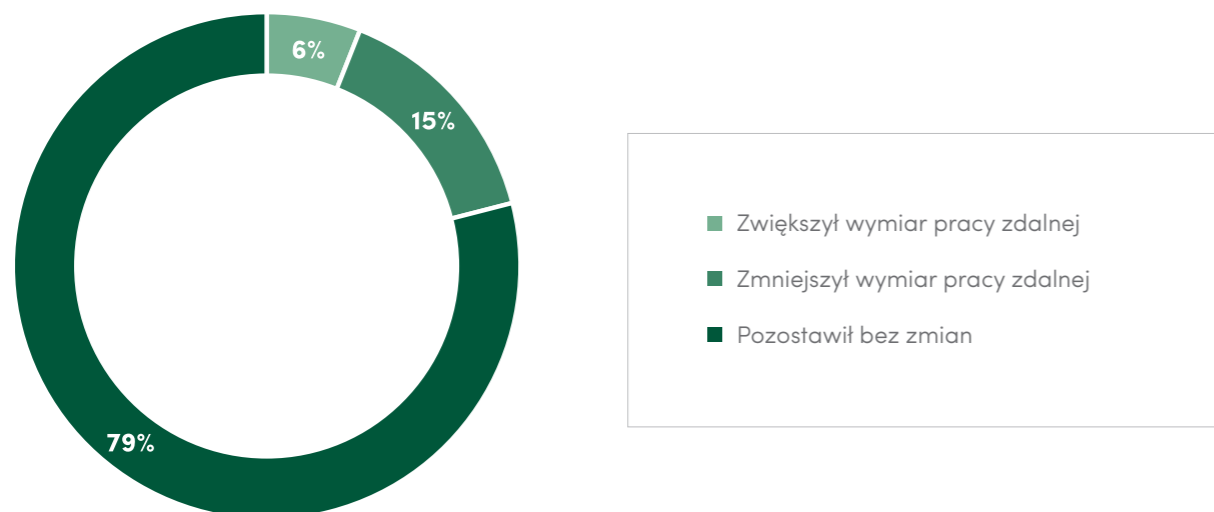
Ile średnio dni w tygodniu pracy zdalnej musiałoby się znaleźć w ofercie pracy, abyś ją rozważył?



79% specjalistów i menedżerów deklaruje, że ich możliwość pracy zdalnej nie zmieniła się w ciągu ostatniego roku.

WYKRES 3.5.

Czy w ciągu ostatniego roku Twój pracodawca zmienił wymiar możliwej pracy zdalnej?



75% specjalistów i menedżerów nie jest zainteresowanych redukcją liczby godzin pracy z obecnych 40 h tygodniowo, jeśli mniejszy wymiar godzin wiązałby się z proporcjonalnie obniżonym wynagrodzeniem, przy czym 36% wolałoby pracować 4 dni w tygodniu z wydłużeniem dnia pracy.

Pracę w wymiarze 35h tygodniowo rozważa 14% badanych, z czego 10% chciałoby pracować 4 dni tygodniowo.

12% badanych wolałoby dostosować tryb swojej pracy w inny sposób, dominują preferencje związane z elastycznym czasem pracy oraz skróconym tygodniem pracy bez obniżonego wynagrodzenia.

Jednak u 15% badanych liczba dni pracy zdalnej została zmniejszona, natomiast u 6% zwiększyła się.

Wiele osób wyraża chęć pracy w elastycznym lub zadaniowym systemie, który pozwala dostosować godziny pracy do indywidualnych potrzeb lub tempa realizacji zadań.

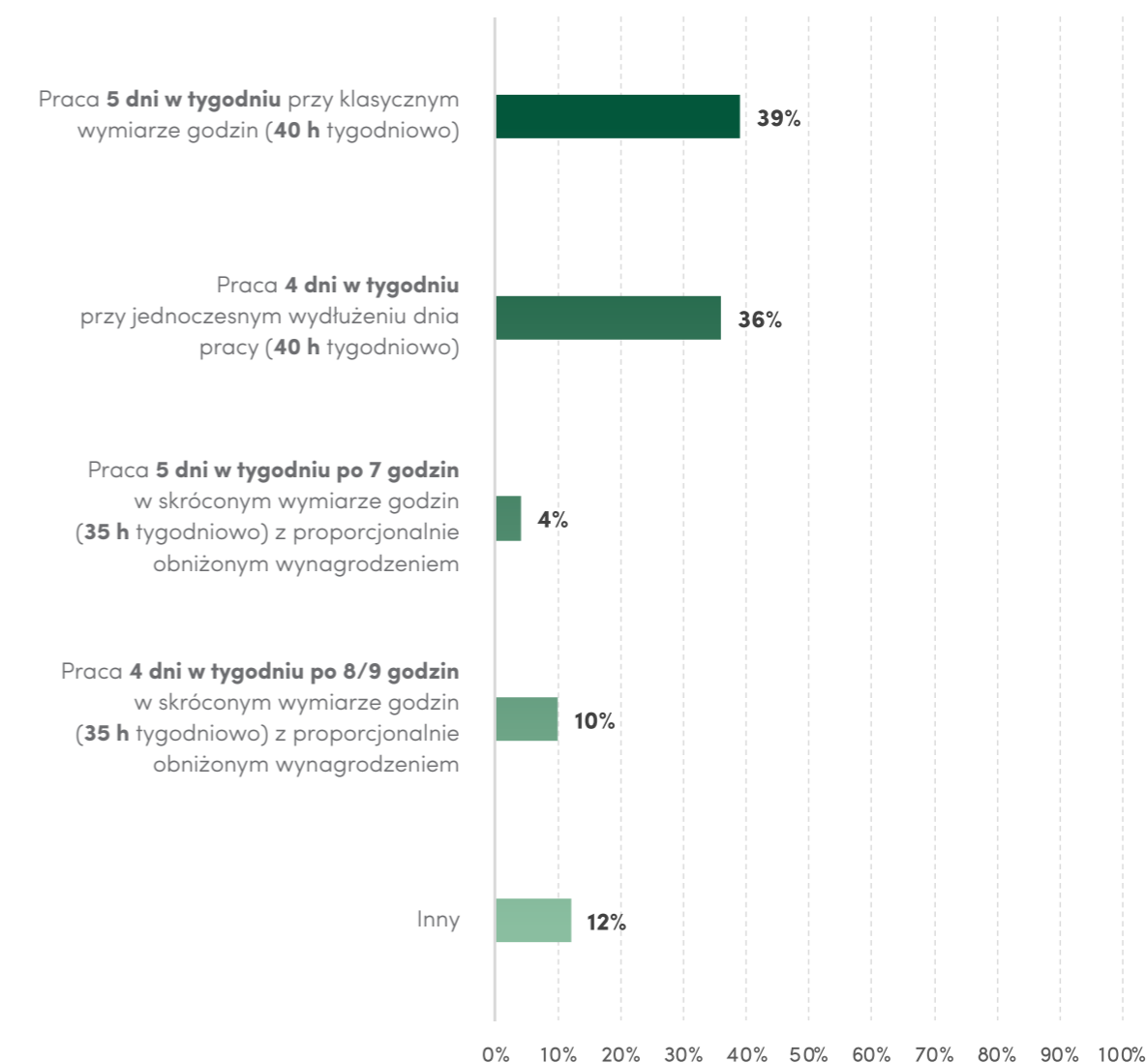
Część respondentów preferuje skrócony tydzień pracy, najczęściej w układzie 4 dni po 8 godzin dziennie, ale bez zmniejszenia wynagrodzenia.

Inni wskazują na możliwość pracy przez 3 do 5 dni w skróconym wymiarze godzin, np. po 7 godzin dziennie.

Niektóre odpowiedzi zawierają bardziej specyficzne preferencje, takie jak praca w trybie 12-godzinnym, zmianowym, indywidualny grafik dostosowany do osobistych potrzeb czy praca w wybrane dni tygodnia.

WYKRES 3.6.

Gdybyś miał/a możliwość dostosowania trybu swojej pracy, jak by on wyglądał?



Dominującym motywem jest dążenie do większej elastyczności w organizacji pracy, przy jednoczesnym zachowaniu wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie.

Pracą w wymiarze 35 h tygodniowo najbardziej zainteresowani są specjaliści i menedżerowie branż:

- e-commerce, internet, nowe media (26%),
- SSC/BPO (26%),
- zdrowie, usługi medyczne (25%) oraz
- agencje reklamowe i PR (26%).

“

Redukcja liczby dni pracy do czterech może przynieść zarówno korzyści, jak i wyzwania dla gospodarki. Kluczowym aspektem jest dostosowanie tego modelu do specyfiki polskiego rynku pracy.

KAROLINA KORZENIEWSKA

KOMENTARZ EKSPERCKI

Czy polskie firmy są gotowe na czterodniowy tydzień pracy?

Karolina Korzeniewska

STRATEGIC CLIENT ADVISOR, ANTAL BUSINESS CONSULTING

Koncepcja czterodniowego tygodnia pracy zyskuje coraz większą popularność w różnych państwach. Pierwszym krajem w Europie, który wprowadził to rozwiązanie, była Belgia. Jednak model ten przyjęły już także firmy na terenie m.in. Austrii, Danii, Hiszpanii, Szwajcarii czy Niemiec. W Polsce również rośnie zainteresowanie skróconym tygodniem pracy. Więcej czasu na siebie, rodzinę i pasję – to marzenie wielu z nas. Ale czy w polskich realiach jest to możliwe?

Redukcja liczby dni pracy do czterech może przynieść zarówno korzyści, jak i wyzwania dla gospodarki. Kluczowym aspektem jest dostosowanie tego modelu do specyfiki polskiego rynku pracy.

Branże oparte na pracy umysłowej, takie jak IT czy usługi finansowe, mogą łatwiej przyjąć ten model, gdyż bazują na większej elastyczności i pracy projektowej. Z kolei sektory wymagające stałej obecności, jak produkcja czy logistyka, będą wymagały bardziej przemyślanych rozwiązań organizacyjnych. Aby utrzymać ten sam poziom, firmy musiałyby zwiększyć zatrudnienie lub zmodernizować swoje procesy, a to wiąże się z dodatkowymi kosztami, które mogą przełożyć się na ceny produktów i usług.

Wyzwaniem może się też okazać znalezienie dodatkowych pracowników, zwłaszcza w sektorach, gdzie brakuje wykwalifikowanych specjalistów.

Z drugiej strony wprowadzenie skróconego tygodnia pracy pozytywnie wpływa na wydajność pracowników i zmniejsza u nich poziom stresu, im gdyż mają więcej czasu na regenerację i rozwój osobisty.

Dodatkowy dzień wolny przyczynia się do poprawy zdrowia psychicznego i zmniejszenia wypalenia zawodowego.

Wzrost kreatywności i zaangażowania obserwowany w innych krajach może przełożyć się również na lepsze wyniki firm w Polsce.

Warto jednak pamiętać, że takie zmiany wymagają przemyślanego podejścia, uwzględniającego zarówno potrzeby pracowników, jak i specyfikę działalności gospodarczej.

CZĘŚĆ 4

Mobilność specjalistów i menedżerów

4.01.

Mobilność specjalistów i menedżerów

Atrakcyjność większych miast dla relokacji krajowej spadła w porównaniu do wcześniejszych lat, co wynika z mniejszej mobilności wśród specjalistów i menedżerów oraz rosnącej popularności pracy zdalnej, która pozwala na pozostanie w obecnym miejscu zamieszkania przy jednoczesnej pracy dla firm zlokalizowanych w innych ośrodkach.

Trójmiasto, mimo spadku, pozostaje najbardziej atrakcyjne (34% wskazań), blisko za nim plasuje się Warszawa (31%), a następnie Wrocław i Kraków (odpowiednio 30% i 24%). Widać również zauważalne zmniejszenie zainteresowania wśród pozostałych miast.

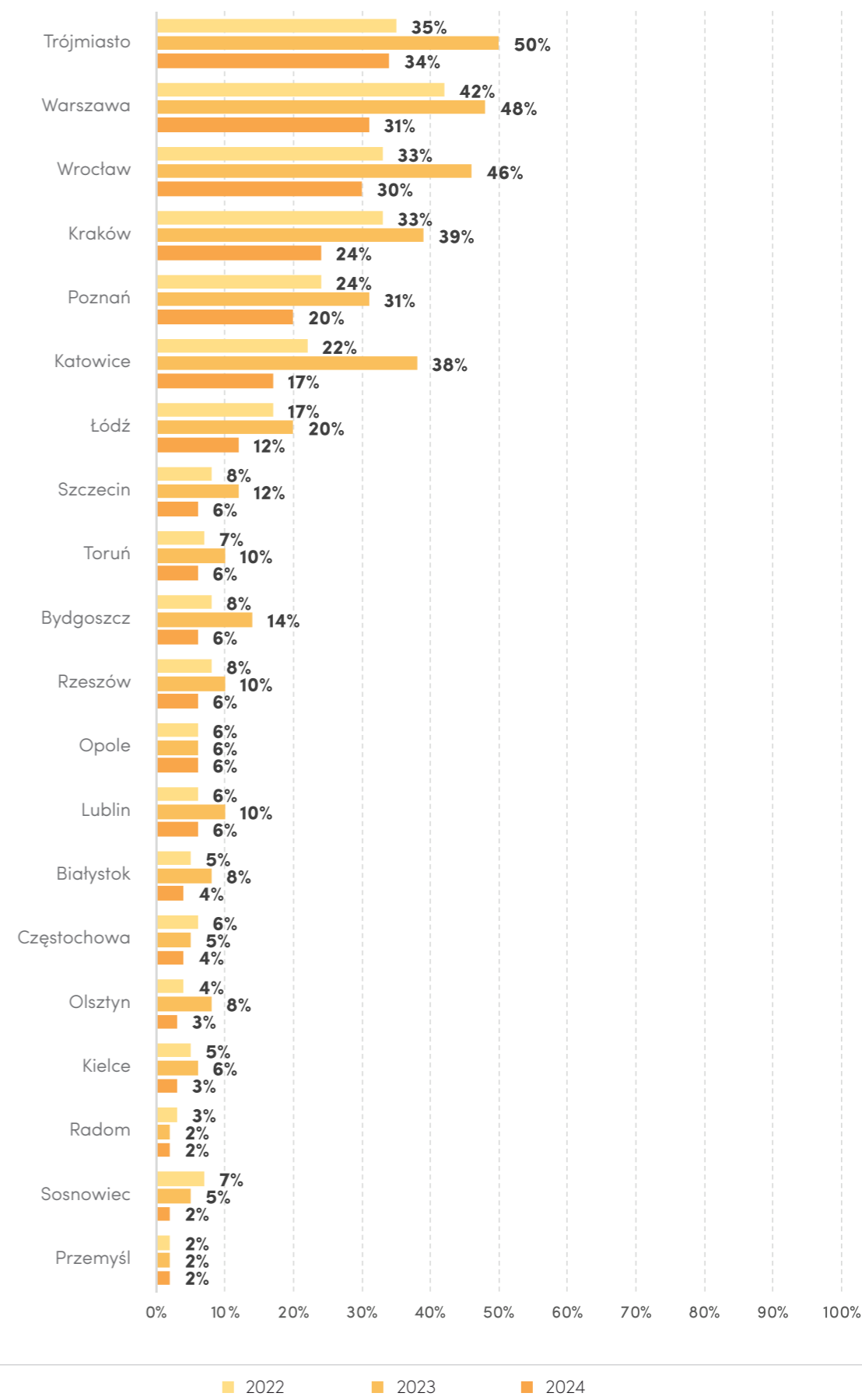
Osoby na wysokich stanowiskach, dyrektorskich i top menedżerskich, są znacznie bardziej skłonne do relokacji – aż 77% z nich jest na nią otwartych.

Dla porównania 37% specjalistów nie bierze relokacji pod uwagę, niezależnie od oferowanej lokalizacji.

Dane z 2024 roku wskazują na ogólny spadek atrakcyjności relokacji do większości badanych miast, sugerując zmianę trendów i preferencji mieszkańców w kontekście migracji wewnętrznej w Polsce.

WYKRES 4.1.

Jakie miasta pod kątem relokacji krajowej byłyby dla Ciebie najbardziej atrakcyjne?



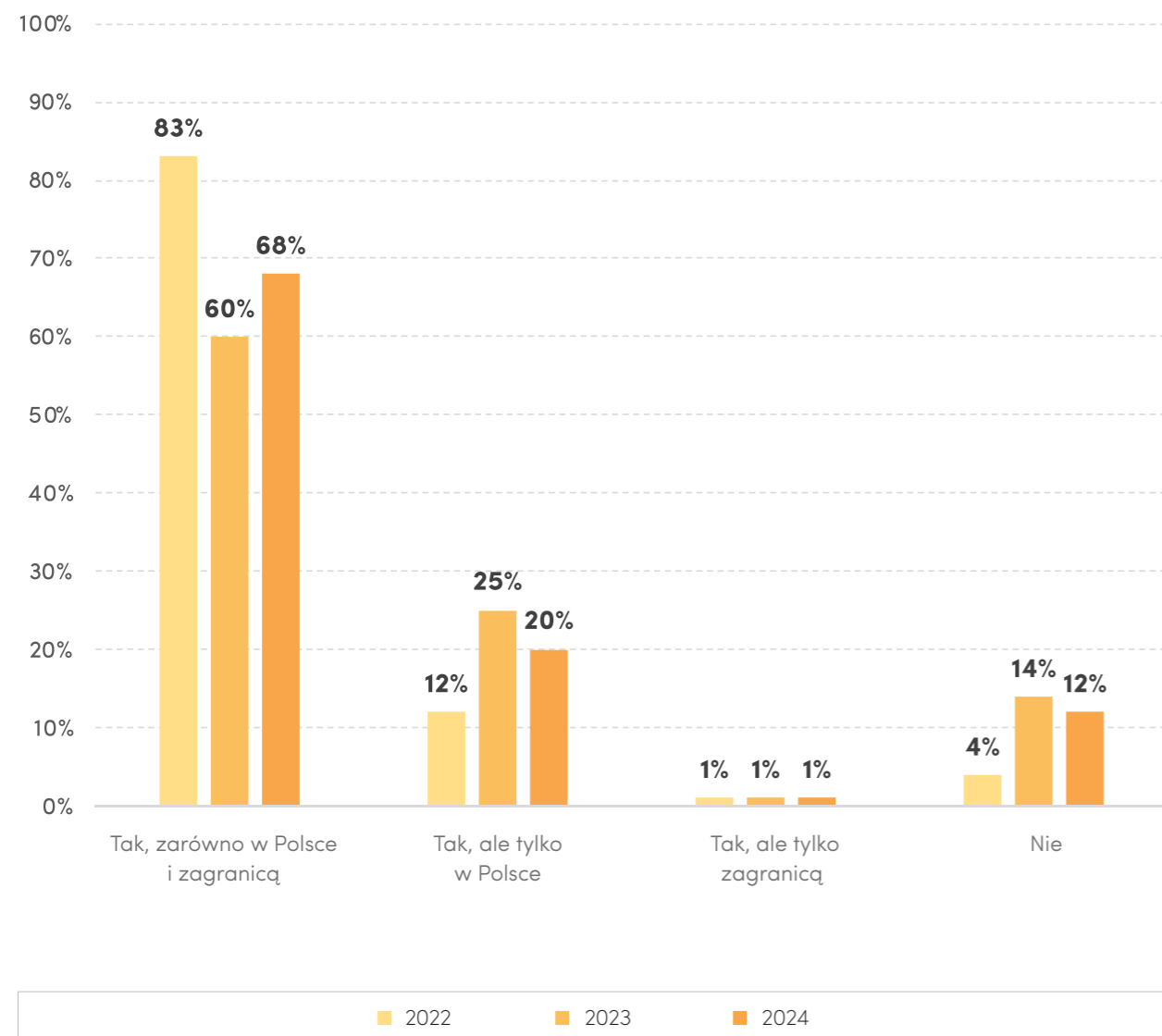
Większość respondentów, bo aż 68%, byłaby skłonna podjąć pracę całkowicie zdalną u pracodawcy niemającego siedziby w ich mieście, zarówno w Polsce, jak i za granicą, w przypadku atrakcyjnej oferty.

Kolejne 20% badanych rozważyłoby taką pracę, ale tylko w Polsce. Jedynie 1% ankietowanych byłoby zainteresowanych pracą zdalną wyłącznie za granicą.

Natomiast 12% respondentów nie byłoby w ogóle zainteresowanych pracą zdalną w takim układzie.

WYKRES 4.2.

Czy w przypadku atrakcyjnej oferty pracy rozważyłbyś pracę całkowicie zdalną u pracodawcy niemającego siedziby w Twoim mieście?



 antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

NASI SPECJALIŚCI,
TWÓJ SUKCES!

Poznaj Outsourcing w Antal

Outsourcing w Antal to ponad 500 kontraktorów w branżach IT, Sales & Marketing, HR, SSC/BPO oraz Engineering, Logistics & Operations.

Nasze wieloletnie doświadczenie we współpracy z firmami stanowiących przekrój wielu branż pokazuje, że sukces projektu to efekt współpracy ludzi z pasją wspieranych przez poukładane procesy, proste procedury i szczegółowe planowanie. Nasz dział Contractor Care tworzy indywidualnie dopasowane mieszanki złożone z tych składników dla każdego z naszych Klientów.

www.en.antal.pl/outsourcing-en

“

Z punktu widzenia pracodawców najlepszym rozwiązaniem jest pozyskanie specjalisty, który będzie relokował się w rodzinne strony, a stacjonarny czy hybrydowy model pracy będzie dla niego komfortowy.

ROMAN ZABŁOCKI

KOMENTARZ EKSPERCKI

Dlaczego specjaliści coraz rzadziej wybierają relokację przy zmianie pracy?

Roman Zabłocki

BUSINESS UNIT DIRECTOR, ANTAL ENGINEERING & OPERATIONS

Specjaliści i menedżerowie wykazują coraz większą ostrożność wobec ofert wymagających relokacji. Wiele osób, zwłaszcza tych z ustabilizowanym życiem rodzinnym, preferuje pozostanie w swoim obecnym miejscu zamieszkania.

Przeprowadzka wiąże się z wyzwaniami, takimi jak konieczność zmiany szkoły czy otoczenia, co często zniechęca potencjalnych kandydatów, a rosnąca dostępność lokalnych ofert pracy, zwłaszcza w regionach o dynamicznie rozwijającym się rynku pracy, umożliwia kontynuowanie kariery w miejscu zamieszkania, co zmniejsza presję na relokację.

Relokacja jest bardziej popularna w branżach, gdzie brakuje lokalnych specjalistów lub gdzie projekty wymagają stałej obecności pracownika w siedzibie firmy.

Dotyczy to zwłaszcza wysoko wyspecjalizowanych sektorów produkcji i logistyki, gdzie praca zdalna jest trudna do zrealizowania.

Mimo to nawet w tych branżach pracownicy coraz częściej preferują hybrydowe modele pracy.

Aby zachęcić pracowników do relokacji, firmy muszą zaoferować korzyści, które przeważają nad trudnościami związanymi ze zmianą miejsca zamieszkania.

Oprócz wyższego wynagrodzenia i premii ważne są też dodatki stanowiące szerokie wsparcie w procesie przeprowadzki, takie jak pomoc w znalezieniu mieszkania, pokrycie kosztów przeprowadzki czy wsparcie dla rodzin (np. znalezienie szkół czy opieki zdrowotnej).

Dodatkowo stabilność zatrudnienia i długoterminowe umowy są kluczowymi czynnikami, które mogą skłonić pracowników do zmiany miejsca zamieszkania.

Skuteczność dodatków relokacyjnych jest największa, gdy są one dopasowane do indywidualnych potrzeb pracownika.

Warto również zauważyć, że firmy często wprowadzają klauzule zabezpieczające, które nakładają na pracownika obowiązek zwrotu części kosztów relokacji w przypadku szybkiego odejścia z firmy.

W ostatnich latach zauważalny jest trend migracyjny polegający na przemieszczaniu się pracowników z dużych miast do mniejszych miejscowości.

Wysokie koszty życia w metropoliach, takich jak Warszawa, Kraków czy Wrocław, skłaniają coraz więcej osób do poszukiwania lepszej jakości życia w mniejszych miastach, gdzie koszty nieruchomości oraz utrzymania są niższe.

Dodatkowo coraz lepsze oferty zatrudnienia poza głównymi ośrodkami miejskimi sprawiają, że relokacja do mniejszej miejscowości staje się bardziej atrakcyjna.

Równocześnie wzrasta liczba powrotów z zagranicy, co wynika z poprawy sytuacji gospodarczej w Polsce, wzrostu kosztów życia w krajach emigracyjnych oraz zmian prawnych, takich jak brexit. Relokacja do mniejszej miejscowości staje się naturalnym wyborem.

W połączeniu z elastycznymi modelami pracy takie rozwiązania stają się coraz bardziej popularne zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców, którzy dostosowują swoje oferty, aby przyciągnąć najlepszych kandydatów.

W efekcie na rynku występuje dysonans – pracodawcy budują nowe zespoły w oparciu o pracę stacjonarną z dozą hybrydowego modelu, podczas gdy kandydaci poszukują ofert zdalnych lub hybrydowych bądź decydują się na lokalne oferty pracy.

Z punktu widzenia pracodawców najlepszym rozwiązaniem jest pozyskanie specjalisty, który będzie relokował się w rodzinne strony, a stacjonarny czy hybrydowy model pracy będzie dla niego komfortowy.

POZNAJ

ReX | Recruitment eXchange by Antal

Narzędzie, które zmienia zasady gry w procesach rekrutacyjnych

 antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Dzięki zaawansowanej sztucznej inteligencji ReX analizuje dane, wychwytuje talenty i automatycznie dopasowuje kandydatów do potrzeb Twojej firmy. To jak posiadanie dodatkowego członka zespołu, który nigdy nie śpi.

ReX to nie tylko technologia – za jego skutecznością stoją wyselekcjonowani freelancerzy, prawdziwi eksperci w rekrutacji. Dzięki ich wsparciu każda decyzja rekrutacyjna to gwarancja jakości i doświadczenia. Intuicyjność i szybkość działania ReX zapewniają Ci przewagę na rynku.

Dołącz do firm, które już korzystają z ReX – poznaj szczegóły na: <https://rex.hr/>

BADANIE ANTAL

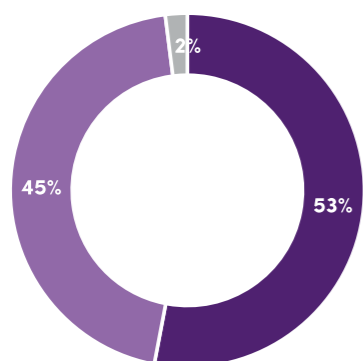
Metodologia

Metodologia i profil badanych

Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI na próbie **1397 specjalistów i menedżerów** w terminie 9-30 lipca 2024 roku.

WYKRES M.1.

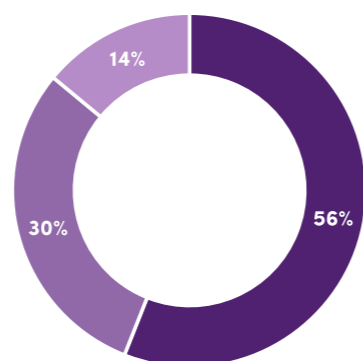
Płeć



■ Kobieta ■ Mężczyzna
■ Nie chcę dzielić się tą informacją

WYKRES M.2.

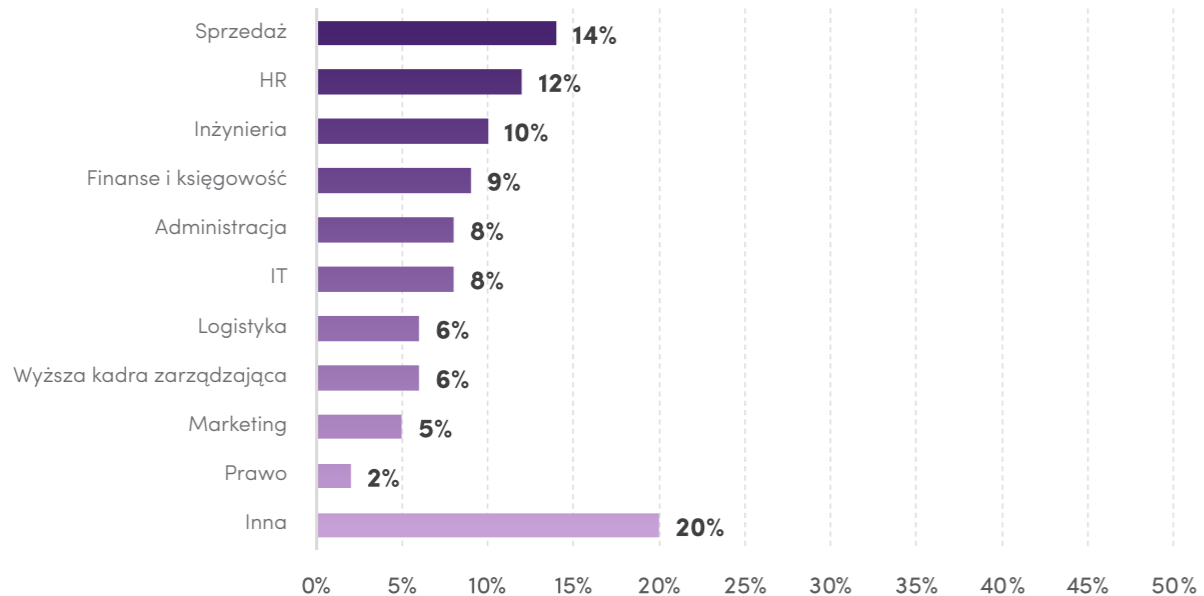
Poziom stanowiska



■ Specjalista ■ Menedżer średniego szczebla
■ Dyrektor / Top menedżer

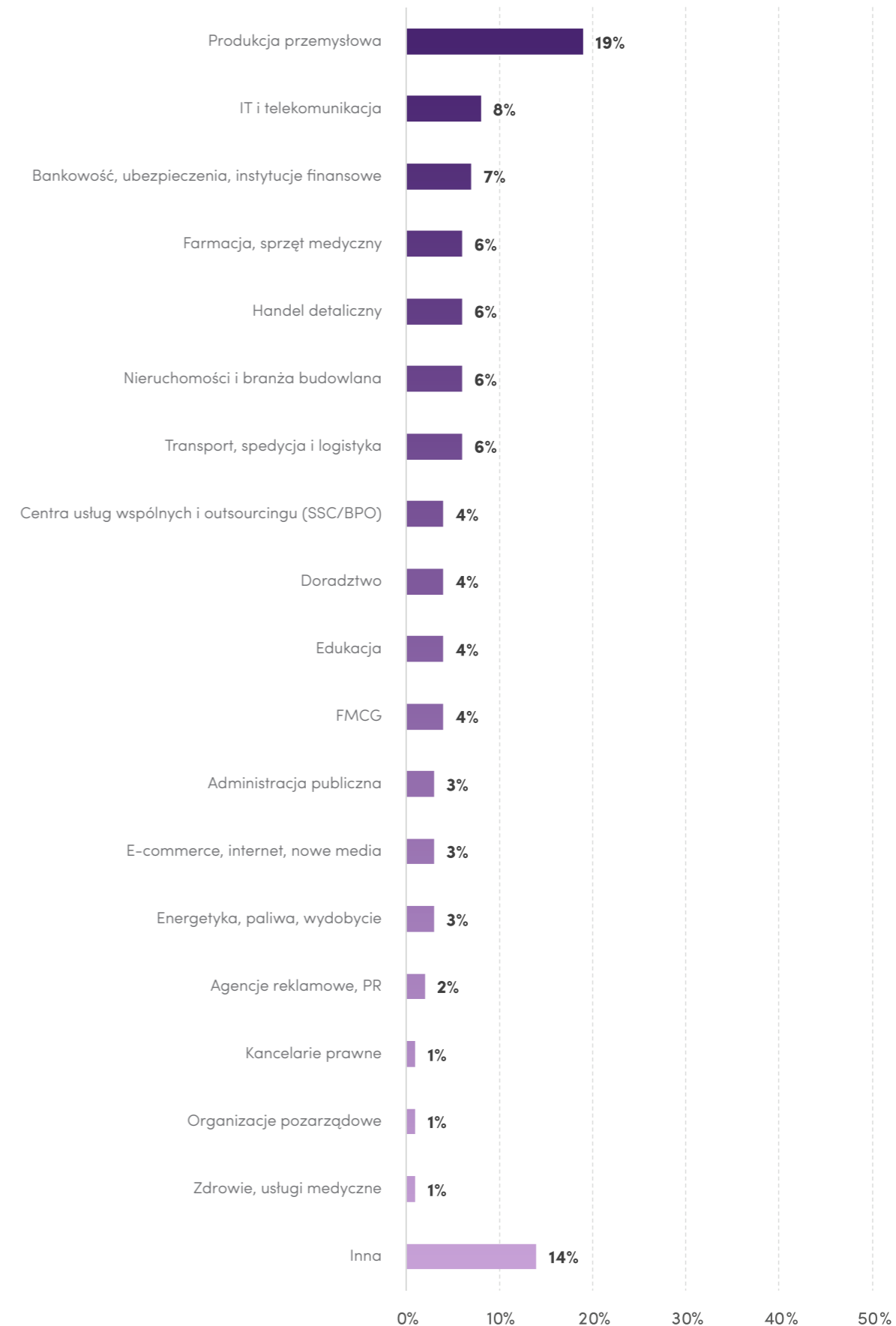
WYKRES M.3.

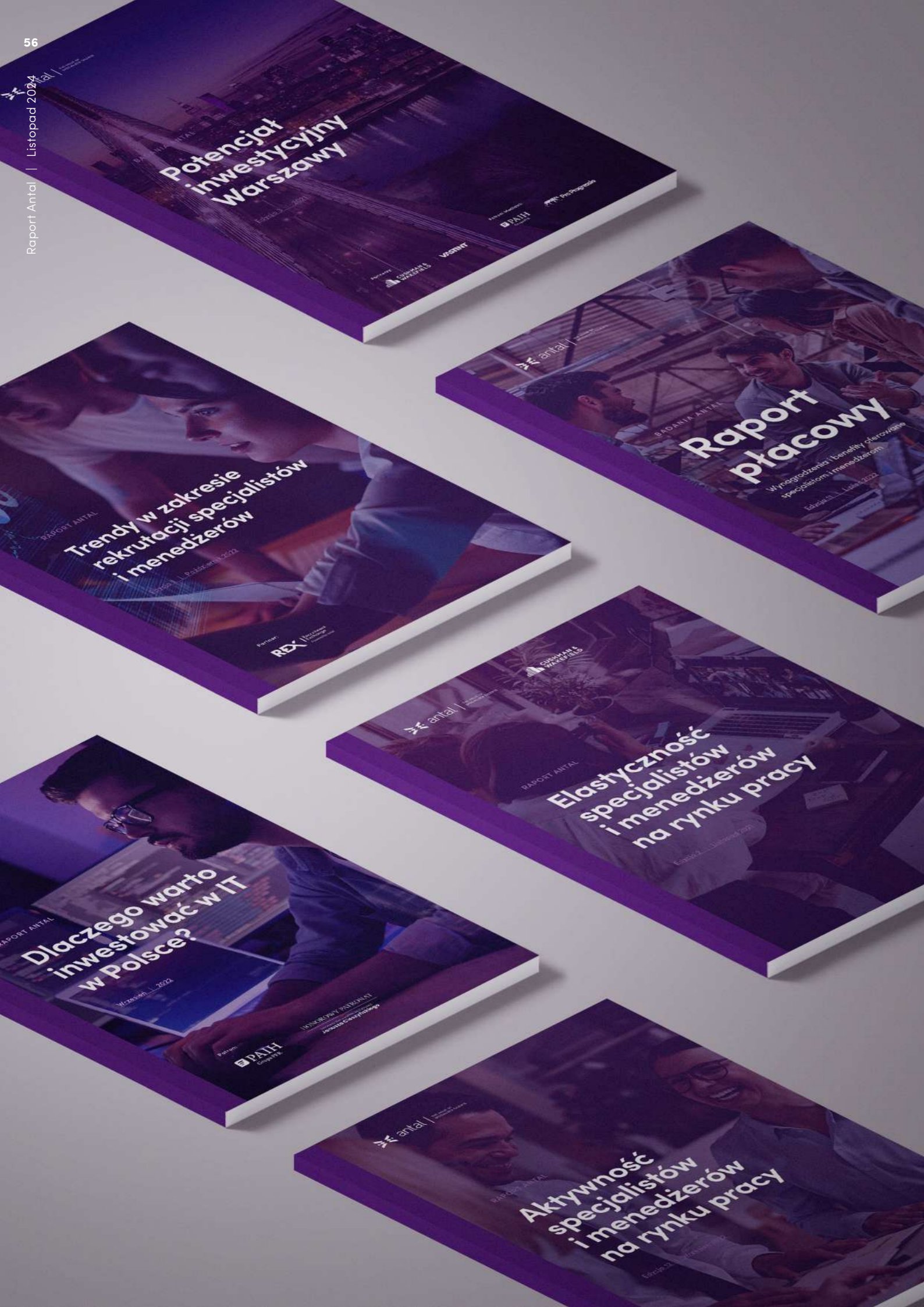
Dyscyplina zawodowa



WYKRES M.4.

Branża





Poznaj raporty Antal



Business Environment Assessment Study

OCENA POTENCJAŁU INWESTYCYJNEGO POLSKICH MIAST

Cykl raportów dedykowanych głównym ośrodkom miejskim w Polsce ma na celu opis rzeczywistości biznesowej, w jakiej funkcjonują firmy. Materiał pozwala spojrzeć na polski rynek z perspektywy biznesu i wskazać główne trendy w rozwoju ekonomicznym przedsiębiorstw.

[SPRAWDŹ POTENCJAŁ POLSKICH MIAST →](#)



Raport płacowy Antal

WYNAGRODZENIA OFEROWANE SPECJALISTOM I MENEDŻEROM

Raport przygotowywany co roku, zawiera informacje dotyczące poziomu wynagrodzeń specjalistów i menedżerów na polskim rynku.



Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy

Cykliczny raport „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy” ukazuje aktualne trendy na rynku pracy takie jak: postawy pod kątem poszukiwania pracy, liczbę ofert jaką otrzymują kandydaci, motywację i warunki do zmiany zatrudnienia czy gotowość do relokacji. W tegorocznej edycji badania respondentów zapytano również o najczęstsze błędy pojawiające się podczas procesów rekrutacji, w których biorą udział.



Trendy rekrutacyjne

TRENDY W ZAKRESIE REKRUTACJI SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW

Raport ma na celu zgromadzenie doświadczeń firmy Antal oraz innych przedsiębiorstw działających na polskim rynku, a także prezentację najczęstszych praktyk stosowanych przez działy HR. W raporcie omawiana jest tematyka dotycząca długości procesów rekrutacyjnych, sposobów ich przeprowadzania oraz doświadczeń kandydatów. Analizowana jest także popularność usług rekrutacyjnych w różnych sektorach oraz perspektywy nowych technologii w rekrutacji.

[SPRAWDŹ WSZYSTKIE RAPORTY ANTAL →](#)

Antal

Antal jest wiodącą firmą w regionie CEE, zajmującą się dostarczaniem rozwiązań w zakresie rekrutacji stałych, consultingu HR oraz outsourcingu.

Marka obecna jest w 35 krajach, w Polsce działa od 1996 roku.

Biura w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu oraz Gdańsku prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw z wszystkich sektorów gospodarki.

Obecnie w Antal działa 10 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w ramach oceny i rozwoju pracowników, employer branding oraz analiz rynkowych.

Nasze usługi

Elastycznie i kompleksowo podchodzimy do potrzeb pracodawców. Specjalizujemy się nie tylko w rekrutacji, ale również w doradztwie HR.

Oferujemy usługi rekrutacji stałej, kontraktowej i RPO (Recruitment Process Outsourcing), a także zaawansowane rozwiązania wspierające rekrutację czy wzmacniające wizerunek pracodawcy oraz narzędzia służące rozwojowi pracowników. Prowadzimy również badania rynku pracy dostosowane do potrzeb naszych klientów.



Rekrutacja



Market Research



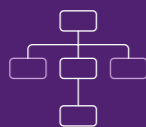
Recruitment Process Outsourcing



HR Consulting



Contracting



Interim Management



Employer Branding



Badanie satysfakcji i zaangażowania

Antal Market Research

Antal Market Research to wyspecjalizowany dział odpowiedzialny za przygotowanie raportów analizujących rynek pracy.

W ramach dywizji realizowane są zarówno raporty prezentujące trendy na rynku pracy, jak i materiały przygotowane w odpowiedzi na indywidualne potrzeby klientów. Antal Market Research opracowuje między innymi: raporty płacowe, raporty wizerunku pracodawcy czy potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego, w określonych branżach lub regionach.

Badania wynagrodzeń

Opracowujemy kompleksowe raporty płacowe w wybranych obszarach rynkowych. Dzięki specjalizacji zespołów w Antal jesteśmy w stanie przedstawić wynagrodzenia nawet w przypadku wąskich i niszowych grup stanowisk. Każde badanie projektujemy i przygotowujemy według indywidualnego zapotrzebowania klienta.

Badania wizerunku pracodawcy

W czasach rynku kandydata opinia potencjalnych pracowników o firmie ma kluczowy wymiar przekładający się bezpośrednio na koszty i czas rekrutacji oraz poziom rotacji dobrowolnej w organizacji. Antal Market Research oferuje przeprowadzenie badania wizerunku pracodawcy wśród precyzyjnie określonej grupy docelowej wskazanej przez klienta (np. specjalistów IT). Raport przedstawi silne strony pracodawcy i potencjalne obszary rozwojowe. Wskaże trafne kanały komunikacji informacji o firmie czy nowych wakatach.

Badania dostępności kandydatów i potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego

W sytuacji, gdy firma zastawia się nad inwestycją w nowym regionie, dostępny kapitał ludzki może zaważyć o powodzeniu i wysokości kosztów całego projektu. Antal oferuje przeprowadzenie kompleksowych badań określających: potencjał edukacyjny w konkretnych obszarach specjalizacji, dostępność kompetencji na danym rynku, skalę trudności pozyskania pracowników, przybliżony czas rekrutacji, wynagrodzenia w określonych lokalizacjach, cechy specyficzne danego regionu wpływające na pozyskanie kapitału ludzkiego, potencjał relokacyjny oraz analizę konkurencji.

Klientom oferujemy również usługę porównania wybranych lokalizacji zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Chcesz dowiedzieć się więcej o badaniach rynku pracy prowadzonych przez Antal?

[Skontaktuj się z nami](#) →

Pomagamy społeczeństwu osiągnąć cele zrównoważonego rozwoju ONZ



W Antal realizujemy strategię w sposób społecznie odpowiedzialny, ponieważ rozumiemy, że w dzisiejszym świecie istotne jest nie tylko efektywne zarządzanie kapitałem firmy, ale także jej udział w przedsięwzięciach służących zrównoważonemu rozwojowi.

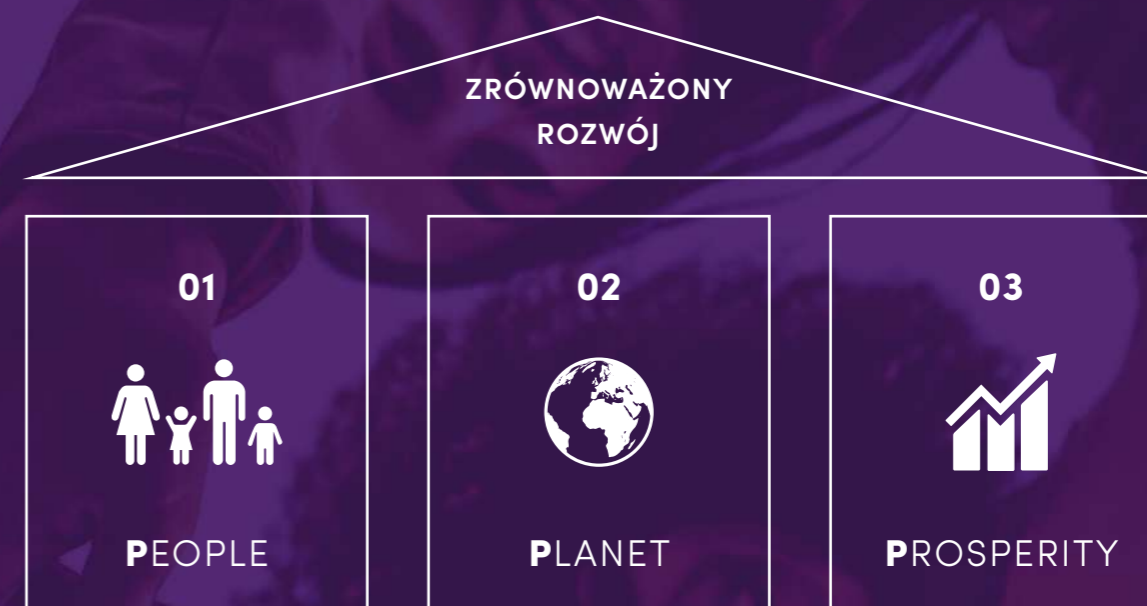
Rozwijamy kapitał ludzki

Naszą misją jest sukces ludzi. Dążymy do umożliwienia zrównoważonego zatrudnienia przez całe życie oraz zapewnienia organizacjom możliwości optymalizacji zarządzania zasobami ludzkimi.

Nasza wspólna odpowiedzialność to wspieranie naszych klientów w rozwoju ich biznesu.

Od lat wspieramy naszych klientów w zrównoważonym wzroście i prowadzimy różnorodne działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Inspirujemy naszych partnerów biznesowych tym samym przyczyniając się do zwiększenia ich wkładu w zrównoważony rozwój. Z przekonaniem wdrażamy działania wspierające realizację 17 Celów ONZ według zasady 3P: **People, Planet, Prosperity**.

TRZY FILARY ESG ANTAL 3P: People, Planet, Prosperity



Kształtujemy rynek pracy

Chcemy wywierać pozytywny wpływ na rzeczywistość zawodową i być wzorem w prowadzeniu działalności i podejściu do najbardziej wrażliwych wyzwań społecznych. To pomaga zapewnić wartość ekonomiczną nam i naszym interesariuszom oraz generuje pozytywny wpływ na polską gospodarkę i rynek pracy.

Dzielimy się wiedzą

Prowadzenie działań edukacyjnych na rzecz rozwoju przedsiębiorczości w Polsce wpisane jest w wartości i kulturę organizacyjną Antal. Edukujemy przyszłych i obecnych przedsiębiorców, promujemy wiedzę i dobre praktyki z zakresu Diversity & Inclusion, wspieramy rozwój młodych oraz aktywnie uczestniczymy w konferencjach skierowanych do biznesu. Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem przygotowując liczne publikacje, tworząc branżowe raporty badawcze i opiniotwórcze opracowania merytoryczne dotyczące rynku pracy.

Wierzimy, że działania, które podejmujemy jako organizacja odgrywają fundamentalną rolę w kształtowaniu i tworzeniu postępu w społeczeństwie.

Kontakt

Agnieszka Wójcik

COMMUNICATIONS & BUSINESS
CONSULTING DIRECTOR, ANTAL
agnieszka.wojcik@antal.pl

Julia Stanisławska

MARKET RESEARCH SPECIALIST
ANTAL
julia.stanislawski@antal.pl

www.antal.pl