

Oferty pracy w Polsce

Monitoring procesów rekrutacyjnych
na polskim rynku pracy

EDYCJA XXXVI: Kwiecień 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 4-12 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 **kwietniu 2023** roku:

269 389

-39 053 (-12,7%)

w porównaniu
z kwietniem 2022 roku

-56 094 (-17,2%)

w porównaniu
z marcem 2023 roku

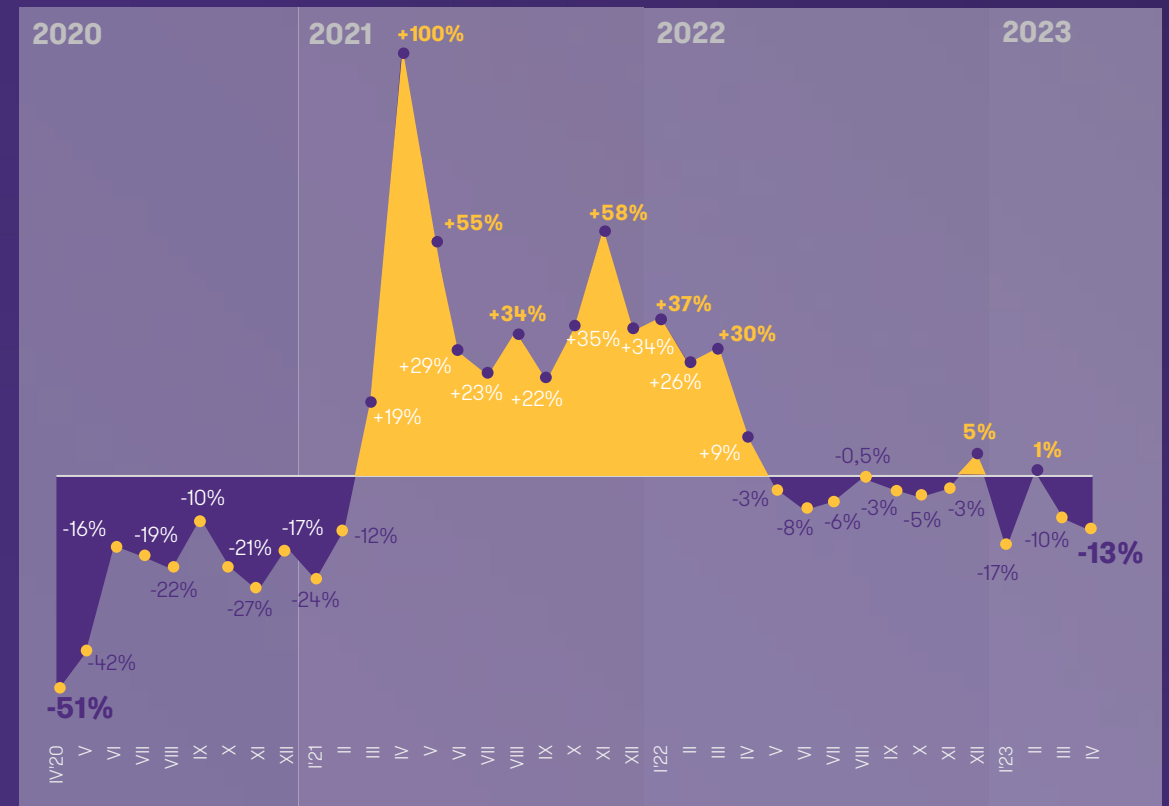
Rynek pracy kolejny miesiąc w dołku

Drugi miesiąc z rzędu liczba ofert pracy notuje ujemną dynamikę roczną. W kwietniu 2023 roku pracodawcy opublikowali 269 tys. ogłoszeń, czyli o 13 proc. mniej niż przed rokiem.

Jak wynika z danych systemu rekrutacyjnego Element dla Grant Thornton, w kwietniu 2023 roku pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali około 269,4 tys. nowych ogłoszeń o pracę. To spadek o 13 proc. w stosunku do analogicznego miesiąca 2022 roku (kiedy było 308,4 tys. ofert). To drugi miesiąc z rzędu, w którym liczba nowych ofert pracy zalicza ujemny wynik w ujęciu rocznym i drugi najsilniejszy spadek od wybuchu wojny w Ukrainie. Choć w danych z ostatnich miesięcy widać sporą zmienność z miesiąca na miesiąc, to trend (liczony np. średnią kroczącą dynamik z trzech ostatnich miesięcy) jest dosyć wyraźny – popyt na pracowników w polskiej gospodarce słabnie i jest obecnie o około 10% niższy niż przed rokiem.

Czy to dużo? Biorąc pod uwagę skalę obecnych problemów kosztowych, z jakimi mierzą się pracodawcy, spadek ten wydaje się nadal relatywnie niewielki. Wyraźnie widać, że pracodawcy dostosowują swoje koszty pracy nie tylko ograniczeniem zatrudniania nowych pracowników, ale też w inny sposób, np. utrzymując realny spadek wynagrodzeń (dynamika poniżej inflacji) i szukając oszczędności w innych obszarach działalności.

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



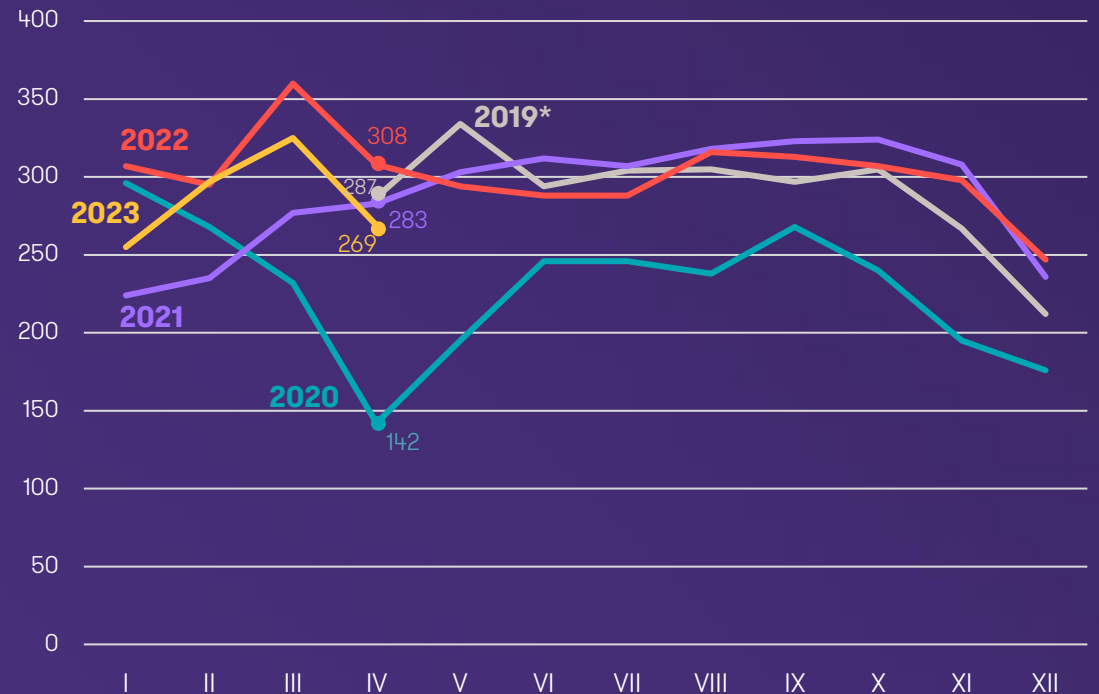
Liczba ofert **poniżej ścieżek** z 2022, 2021 i 2019 roku

Kwietniowy odczyt liczby ofert pracy jest niższy niż w analogicznym okresie 2022 roku, 2021 roku oraz 2019 roku. Mniej ofert pracy było tylko w 2020 roku, kiedy wybuchła pandemia.

Analiza danych dla poszczególnych miesięcy również przynosi słodko-gorzki obraz. Z jednej strony, liczba ofert pracy spada drugi miesiąc z rzędu, mimo że wiosną sezonowość powinna pchać ją w górę (pracodawcy np. rekrutują do prac w turystyce, gastronomii czy rolnictwie). W ubiegłym miesiącu opublikowano tylko 269,4 tys. nowych ofert pracy, co stanowi spadek aż o 39,1 tys. ofert w stosunku do kwietnia 2022 roku, o 13,4 tys. wobec kwietnia 2020 roku i o 18,1 tys. wobec kwietnia 2019 roku. Jedynie w stosunku do kwietnia 2020 roku aktualny odczyt jest wyraźnie wyższy (o 127,9 tys. ofert), jednak 2020 rok to okres silnego załamania rynku z powodu pandemii, stąd bardzo niska liczba ofert pracy.

Z drugiej jednak strony, obecny poziom około 270-280 tys. ofert pracy miesięcznie historycznie nie jest złym wynikiem, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że zatrudnienie w Polsce utrzymuje się na rekordowo wysokich poziomach. Sytuacja pracowników na rynku pracy z pewnością – mimo lekkiego pogorszenia – nadal jest bardzo dobra i ryzyko bezrobocia jest dla większości pracowników relatywnie niewielkie.

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



*Brak porównywalnych danych za styczeń-marzec 2019

Wzmożony popyt w branży medycznej

W kwietniu największy przyrost liczby ofert pracy odnotowano w branży medycznej – wzrost o 33 proc. rok do roku. Lekko zwiększony popyt pojawił się również wśród finansistów (wzrost o 4 proc.). W pozostałych badanych zawodach zanotowaliśmy spadki. Są to prawnicy (-38 proc.), HR-owcy (-33 proc.), marketingowcy (-29 proc.), pracownicy działu IT (-26 proc.) oraz pracownicy fizyczni (-24 proc.).

FINANSE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
Dyrektor finansowy / CFO	141	21	-85%
Główny księgowy	358	347	-3%
Księgowy/specjalista ds. rachunkowości	2605	2908	12%
Analitik finansowy	194	170	-12%
OGÓŁEM	3298	3446	4%



MARKETING / SPRZEDAŻ

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
Dyrektor marketingu / sprzedaży	227	153	-33%
Specjalista ds. marketingu	901	603	-33%
Specjalista ds. e-commerce	208	139	-33%
Grafik	517	418	-19%
OGÓŁEM	1853	1313	-29%



PRAWO

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
Radca prawny	254	169	-33%
Aplikant radcowski/adwokacki	123	54	-56%
Doradca podatkowy	20	12	-40%
Specjalista ds. ochrony danych osobowych	21	25	19%
OGÓŁEM	418	260	-38%



HR

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
HR Business Partner	225	103	-54%
Specjalista ds. HR	291	233	-20%
Specjalista ds. kadr i płac	944	575	-39%
Rekruter	198	199	1%
OGÓŁEM	1658	1110	-33%



IT

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
CIO/dyrektor IT	6	4	-33%
Programista	2570	1811	-30%
Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa	23	32	39%
Administrator IT	391	359	-8%
OGÓŁEM	2990	2206	-26%



ZDROWIE

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
Lekarz	758	1132	49%
Pielęgniarka	659	771	17%
Ratownik medyczny	59	100	69%
Salowa	86	77	-10%
OGÓŁEM	1562	2080	33%



PRACA FIZYCZNA

Zawód	Liczba ofert		Zmiana r/r
	IV 2022	IV 2023	
Magazynier	5105	3840	-25%
Pracownik ochrony	2090	1721	-18%
Kierowca	9714	7034	-28%
Kasjer/sprzedawca	10744	8396	-22%
OGÓŁEM	27653	20991	-24%



Naszym zdaniem

Kwiecień był kolejnym miesiącem, w którym kontynuowany był trend spadku aktywności rekrutacyjnej firm w Polsce. Widzimy np. wyraźne obniżenie popytu na pracowników w obszarze IT, gdzie jeszcze niedawno zauważalna była potężna, wręcz rekordowa aktywność. Po ponad roku od wybuchu wojny i jej konsekwencji, spowolnienie gospodarcze coraz wyraźniej dociera więc na rynek pracy.

Z drugiej jednak strony, sytuacja nadal jest relatywnie dobra. Pamiętajmy, że obecne spadki liczby ogłoszeń o pracę odnosimy do sytuacji sprzed roku czy dwóch. Był to rewelacyjny czas dla rynku pracy w Polsce, w którym zatrudnienie notowało rekordowe poziomy, a bezrobocie było bardzo niskie. Nikt przecież wtedy nie zakładał, że taka sytuacja będzie trwała w nieskończoność. Drobne spadki prędzej czy później musiały przyjść.

Maciej Michalewski

CEO

Element. Recruitment
Automation Software



Część 2.

Zawartość ofert pracy

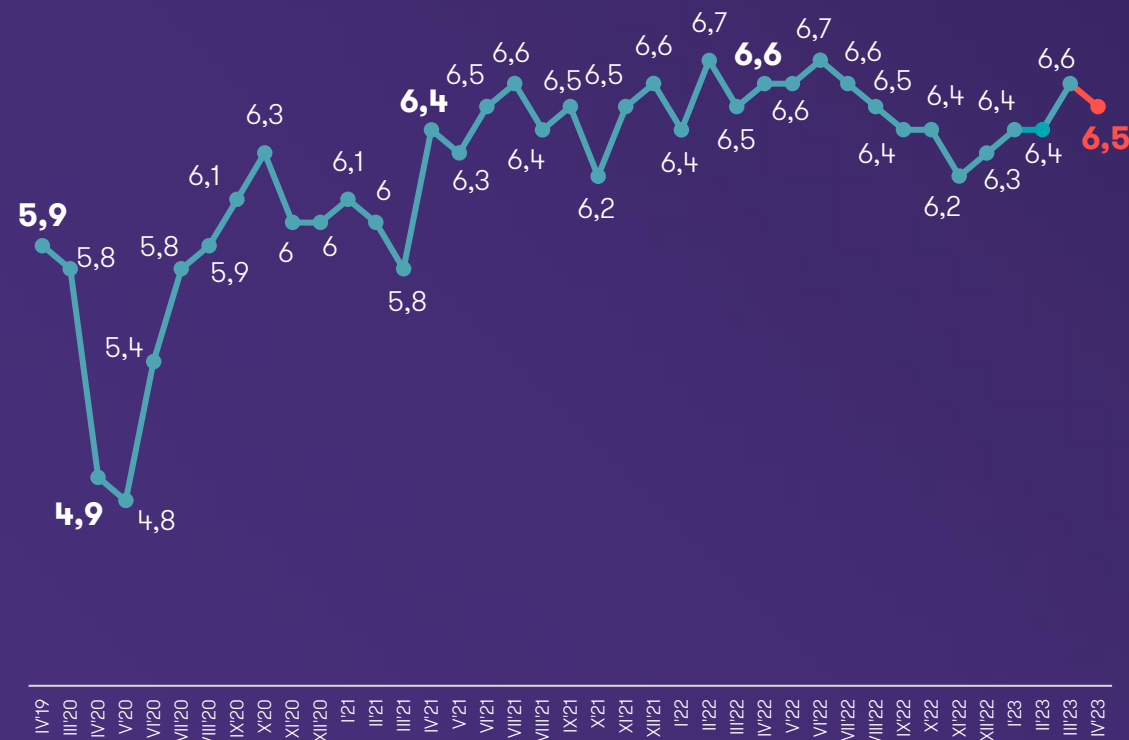
Atrakcyjność ofert pracy lekko w dół

Liczba zachęt w ofertach pracy w kwietniu lekko spadła względem marca. Na jedno ogłoszenie przypada teraz średnio 6,5 benefitów – o 0,1 mniej niż przed miesiącem.

W 2022 roku atrakcyjność ofert pracy, liczona liczbą benefitów i zachęt oferowanych pracownikom, była bardzo zmienna. W pierwszej połowie roku oferty utrzymywały stały, wysoki poziom atrakcyjności, za to w drugim półroczu nastąpiło przełamanie trendu i liczba obiecanych benefitów stale się obniżała. Co zaskakujące, od listopada do marca bieżącego roku rysował się wyraźny trend wzrostowy – w tym okresie średnia liczba zachęt z 6,2 w listopadzie wzrosła do 6,6 w marcu. Jednak w kwietniu 2023 roku średnia liczba zachęt obniżyła się i osiągnęła poziom 6,5. Spadek jest jednak nieznaczny, aktualny wynik jest nadal jednym z wyższych w ostatnich miesiącach. Poza rekordowym 6,6 w marcu, tak samo wysoki jak obecnie wynik widoczny był ostatnio osiem miesięcy temu – w sierpniu 2022 roku.

Warto również zauważyć, że aktualna liczba benefitów jest o 0,1 niższa od wyniku zanotowanego w analogicznym miesiącu rok temu (6,6 benefitów) i o 0,1 wyższa niż dwa lata temu. W długim terminie oferty pracy pod względem atrakcyjności są stabilne, nie widać w nich wyraźnego trendu w żadną ze stron.

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

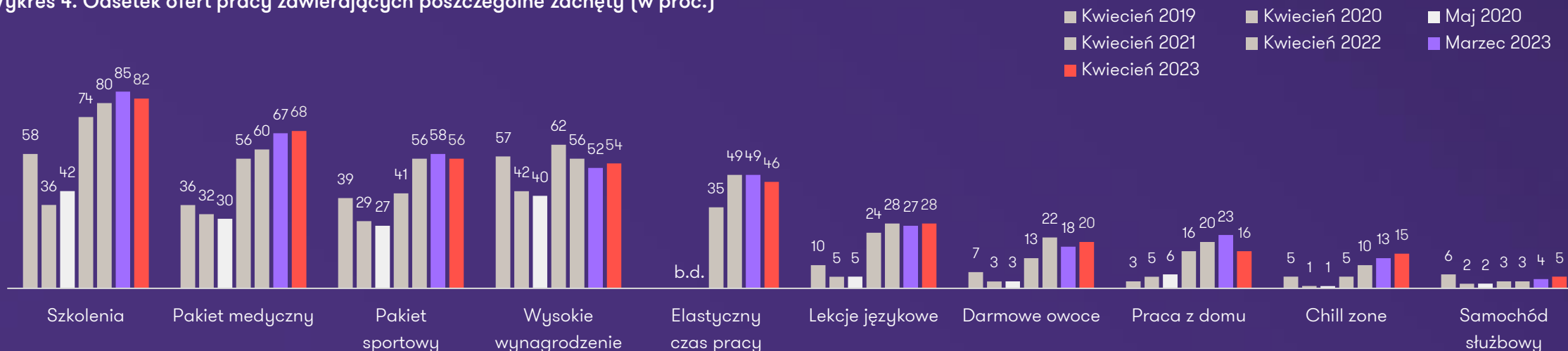


Pracodawcy nadal stawiają na szkolenia

W czołówce proponowanych benefitów w ofertach pracy stale znajdują się szkolenia. W kwietniu 2023 roku kandydatom do pracy obiecywano je w aż 82 proc. ogłoszeń o pracę.

W kwietniu 2023 roku, tak jak i w poprzednich miesiącach, najczęściej oferowaną zachętą były szkolenia – obecne były w czterech na pięć badanych ofert (82 proc., spadek o 3 pkt. proc. względem marca). Drugimi najczęściej pojawiającymi się benefitami były pakiety medyczne (68 proc. – wzrost z 67 proc. w ubiegłym miesiącu), a na trzecim miejscu znalazły się karty sportowe, które oferowało 56 proc. pracodawców (wobec 58 proc. w marcu). W przypadku zachęty w postaci obietnicy wysokiego/atrakcyjnego wynagrodzenia zanotowaliśmy o 0,2 wyższy odsetek niż w poprzednim miesiącu. Drobne wzrosty widoczne są również w przypadku lekcji językowych (z 27 proc. na 28 proc.), darmowych owoców (z 18 proc. na 20 proc.), strefy relaksu (z 13 proc. na 15 proc.) oraz samochodu służbowego (z 4 proc. na 5 proc.). Wyraźnie obniżył się natomiast odsetek ofert obiecujących pracę zdalną (z 23 proc. do 16 proc.) oraz – w mniejszym stopniu – elastyczny czas pracy (z 49 proc. na 46 proc.).

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

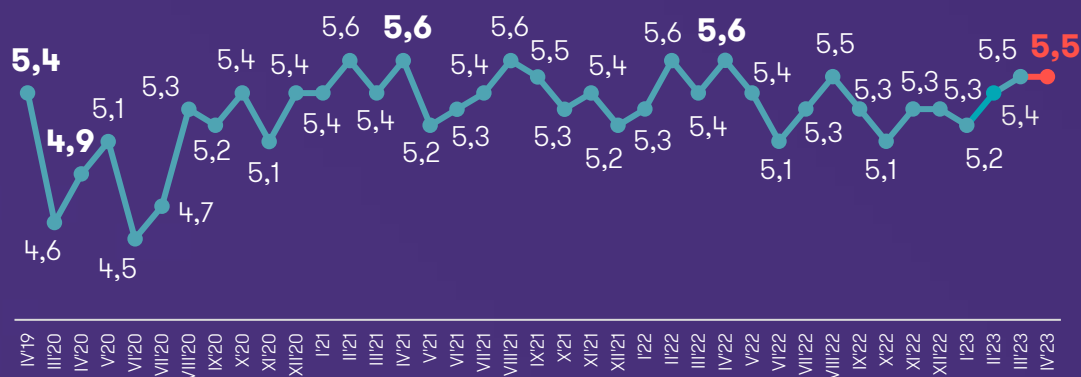


Wymagania pracodawców na stałym poziomie

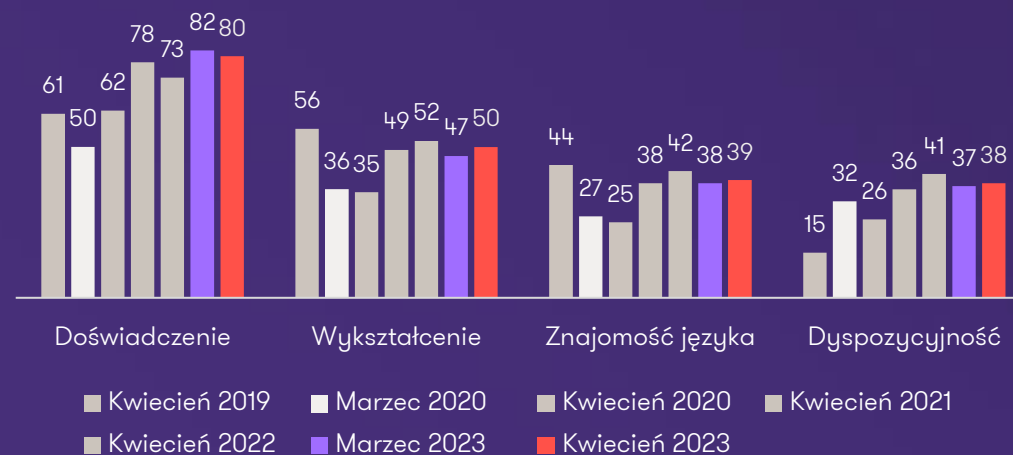
Kwietniowe oczekiwania pracodawców pozostały takie same jak w marcu – na jedną ofertę pracy wciąż przypada około 5,5 wymagań. Pracodawcy oczekują doświadczenia (80 proc.) i wykształcenia (50 proc.).

W kwietniu, tak samo jak w marcu pracodawcy stawiali średnio 5,5 wymagań przyszłym pracownikom. To nadal jeden z wyższych wyników w całej historii badania. Poza marcem, ostatni raz pracodawcy stawiali tak wysokie wymagania w sierpniu 2022 roku. Za to aktualny wynik jest o 0,1 niższy niż w analogicznym miesiącu rok i dwa lata temu, ale o 0,6 wyższy niż w kwietniu 2020 roku. W ubiegłym miesiącu pracodawcy najczęściej oczekiwali odpowiedniego doświadczenia (80 proc. ogłoszeń, spadek o 2 proc. w stosunku do marca) oraz odpowiedniego wykształcenia – 50 proc. (wzrost z 47 proc.). Na trzecim miejscu znalazła się znajomość języka obcego (39 proc., wzrost z 38 proc.). Z kolei pracodawców wymagających dyspozycyjności było w kwietniu 38 proc. (wzrost z 37 proc.).

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

Mimo coraz wyraźniejszego i pogłębiającego się spowolnienia na polskim rynku pracy, sytuacja pracowników wydaje się nadal relatywnie komfortowa. Polscy pracodawcy nie prześcigają się już w liczbie rekrutacji, jak miało to miejsce jeszcze rok temu, ale nadal dość chętnie i często poszukują nowych pracowników oraz utrzymują bogatą ofertę benefitów, nie podnosząc przy tym wymagań. To po raz kolejny potwierdza, że polski rynek pracy dosyć skutecznie przeciwstawia się negatywnym trendom w gospodarce. Pracownik, zwłaszcza wykwalifikowany, nadal raczej nie ma problemu ze znalezieniem pracy lub jej zmianą na lepszą, a z pewnością nie widać tutaj istotnej negatywnej zmiany w stosunku do czasu sprzed wojny w Ukrainie czy przed pandemią. Pracodawcy, chcąc utrzymać czy pozyskać wykwalifikowanych pracowników muszą trzymać się pewnego standardu rynkowego – czy to jeśli chodzi o wynagrodzenia, czy o benefity i wymagania.

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 Łosiewicz

Menedżer ds. potencjału ludzkiego
Grant Thornton
T +48 693 973 134
E Monika.Losiewicz@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.