

Oferty pracy w Polsce

Monitoring procesów rekrutacyjnych
na polskim rynku pracy

EDYCJA XXXVII: Maj 2023

Partner technologiczny:  **ELEMENT**



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 **maju 2023** roku:

308 480

+14 185 (+4,8%)

w porównaniu
z majem 2022 roku

+39 091 (+14,5%)

w porównaniu
z kwietniem 2023 roku

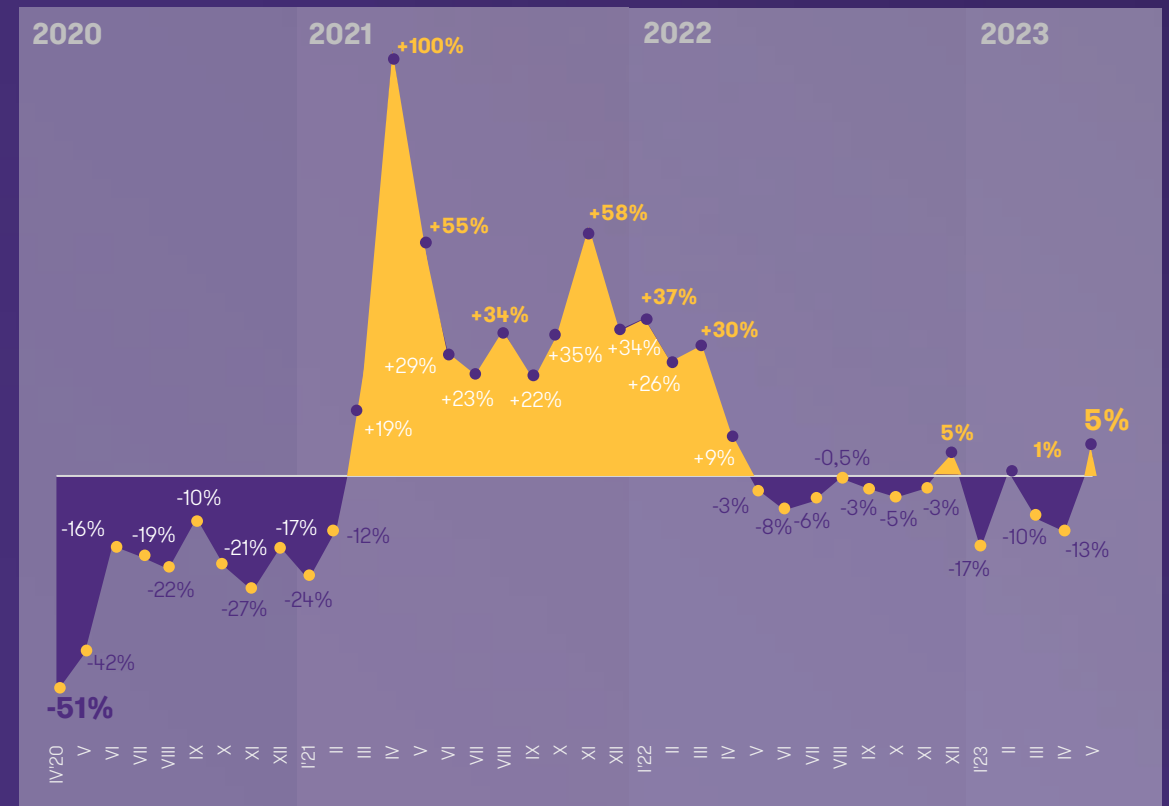
Oferty pracy wracają na plus

Po dwóch miesiącach mocnych spadków, liczba ofert pracy znowu rośnie. W maju 2023 roku pracodawcy opublikowali 308,5 tys. ogłoszeń, czyli o 5 proc. więcej niż przed rokiem.

Jak wynika z danych systemu rekrutacyjnego Element dla Grant Thornton, w maju 2023 roku pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali około 308,5 tys. nowych ogłoszeń o pracę. To wzrost o 5 proc. w stosunku do analogicznego miesiąca 2022 roku (kiedy było 294,3 tys. ofert). To również istotny wzrost – o 14,5 proc. – względem kwietnia 2023 roku.

W danych z ostatnich miesięcy widać sporą zmienność. Od grudnia 2022 roku zauważamy naprzemienne ujemne i dodatnie roczne dynamiki, dlatego najlepszą miarą faktycznej sytuacji na rynku rekrutacyjnym wydaje się średnia krocząca dynamik z trzech ostatnich miesięcy. Obecnie wynosi ona -6 proc. Oznacza to, że popyt na pracowników w polskiej gospodarce jest obecnie niższy niż przed rokiem, jednak biorąc pod uwagę skalę obecnych problemów kosztowych, z jakimi mierzą się pracodawcy, spadek ten wydaje się niewielki, poza tym tendencja spadkowa przestała się pogłębiać. Jeśli dodatnia dynamika utrzyma się w następnych miesiącach, co przy obecnych tendencjach w gospodarce nie wydaje się niemożliwe, to druga połowa 2023 roku może przynieść nawet swego rodzaju odwilż na rynku pracownika.

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



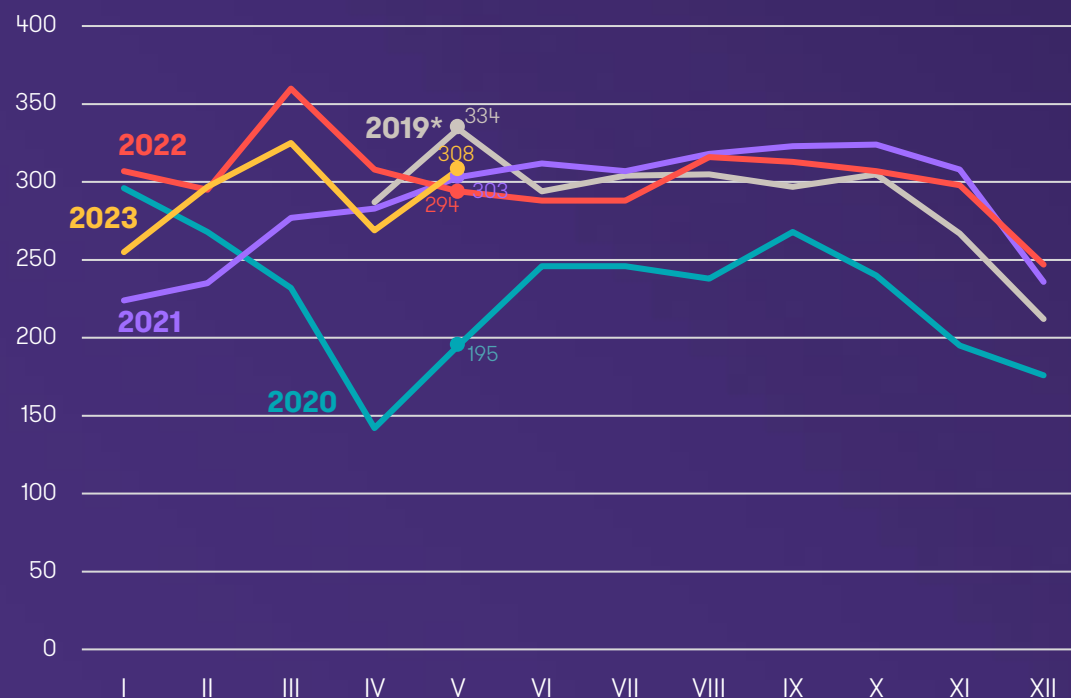
Liczba ofert powyżej ścieżek z 2022, 2021 i 2020 roku

Majowy odczyt liczby ofert pracy w końcu przebił wynik z analogicznych okresów w 2022 roku, 2021 roku oraz 2020 roku. Więcej ofert pracy było tylko w 2019 roku, czyli na długo przed pandemią.

Optymistycznym sygnałem jest również to, że od początku 2023 roku liczba ofert pracy biegła ścieżką niższą niż w analogicznych miesiącach roku 2022 (drobnym wyjątkiem był luty, kiedy to dane z 2023 roku niemal zrównały się z danymi z lutego 2022 roku), tymczasem w maju liczba ofert pracy wyraźnie przerosła ścieżkę z 2022 roku, osiągając wynik 308 tys. ofert, czyli o 14 tys. więcej niż w analogicznym miesiącu ubiegłego roku). Aktualny wynik jest również o 5 tys. wyższy względem maja 2021 roku oraz aż o 113 tys. ofert wyższy względem 2020 roku. Jedynie w stosunku do maja 2019 roku obecny odczyt jest wyraźnie niższy (o 26 tys. ofert), jednak należy pamiętać, że był to okres ogromnego boomu na rynku pracy w Polsce, jeszcze przed pandemią.

Z naszego badania wynika, że sytuacja pracowników na rynku pracy jest więc dobra, a nawet delikatnie (i to po wyeliminowaniu czynników sezonowych) lepsza niż przed miesiącem. Już teraz mamy wyraźnie wyższy popyt w ofertach pracy względem poprzednich lat. Jednak czy nadchodzące lato również będzie tak obfite w oferty pracy, jak było w ostatnich latach – pokażą dopiero kolejne miesiące.

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



*Brak porównywalnych danych za styczeń-marzec 2019

Rynek pracy poszukuje finansistów

W maju 2023 roku największy przyrost liczby ofert pracy odnotowano w branży finansowej – wyniósł on aż 34 proc. względem maja 2022 roku. Duży popyt widoczny jest również na medyków (wzrost o 20 proc.) oraz pracowników fizycznych (o 10 proc.). W pozostałych badanych zawodach pojawiły się spadki. Są to HR-owcy (-24 proc.), marketingowcy (-11 proc.), pracownicy działu IT (-10 proc.) oraz prawnicy (-9 proc.).

FINANSE

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|--|--------------|-------------|------------|
| | V 2022 | V 2023 | |
| Dyrektor finansowy / CFO | 130 | 22 | -83% |
| Główny księgowy | 347 | 456 | 31% |
| Księgowy/specjalista ds. rachunkowości | 2320 | 3316 | 43% |
| Analitik finansowy | 174 | 198 | 14% |
| OGÓŁEM | 2971 | 3992 | 34% |



MARKETING / SPRZEDAŻ

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|---------------------------------|--------------|-------------|-------------|
| | V 2022 | V 2023 | |
| Dyrektor marketingu / sprzedaży | 283 | 168 | -41% |
| Specjalista ds. marketingu | 834 | 720 | -14% |
| Specjalista ds. e-commerce | 225 | 184 | -18% |
| Grafik | 437 | 506 | 16% |
| OGÓŁEM | 1779 | 1578 | -11% |



PRAWO

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|--|--------------|------------|------------|
| | V 2022 | V 2023 | |
| Radca prawny | 235 | 238 | 1% |
| Aplikant radcowski/adwokacki | 103 | 79 | -23% |
| Doradca podatkowy | 28 | 19 | -32% |
| Specjalista ds. ochrony danych osobowych | 37 | 30 | -19% |
| OGÓŁEM | 403 | 366 | -9% |



HR

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-----------------------------|--------------|-------------|-------------|
| | V 2022 | V 2023 | |
| HR Business Partner | 173 | 102 | -41% |
| Specjalista ds. HR | 261 | 235 | -10% |
| Specjalista ds. kadr i płac | 763 | 635 | -17% |
| Rekruter | 415 | 254 | -39% |
| OGÓŁEM | 1612 | 1226 | -24% |



IT

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-------------------------------------|--------------|-------------|-------------|
| | V 2022 | V 2023 | |
| CIO/dyrektor IT | 3 | 5 | 67% |
| Programista | 2189 | 1909 | -13% |
| Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa | 34 | 33 | -3% |
| Administrator IT | 344 | 355 | 3% |
| OGÓŁEM | 2570 | 2302 | -10% |



ZDROWIE

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-------------------|--------------|-------------|------------|
| | V 2022 | V 2023 | |
| Lekarz | 719 | 979 | 36% |
| Pielęgniarka | 719 | 805 | 12% |
| Ratownik medyczny | 118 | 110 | -7% |
| Salowa | 85 | 82 | -4% |
| OGÓŁEM | 1641 | 1976 | 20% |



PRACA FIZYCZNA

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-------------------|--------------|--------------|------------|
| | V 2022 | V 2023 | |
| Magazynier | 4271 | 4895 | 15% |
| Pracownik ochrony | 1803 | 1875 | 4% |
| Kierowca | 7494 | 8988 | 20% |
| Kasjer/sprzedawca | 9912 | 10137 | 2% |
| OGÓŁEM | 23480 | 25895 | 10% |



Naszym zdaniem

Wysoka liczba ofert pracy w maju jest miłym zaskoczeniem. Co prawda, nie należy jeszcze otwierać szampana, bo jednostkowe, miesięczne dane to zdecydowanie za mało, żeby mówić o przełamaniu spadkowego trendu na rynku pracy. Dodatkowo dynamiki musiałyby utrzymywać się przez kilka miesięcy, żebyśmy mieli pewność, że rynek rekrutacyjny rośnie. Jasne jest jednak to, że sytuacja przynajmniej przestała się pogarszać i coraz wyraźniej widać pewną stabilizację. Stabilizację na nieco niższym poziomie niż zeszłoroczne rekordy, ale nadal relatywnie wysokim, pokazującym, że polscy pracodawcy rozwijają się i chętnie tworzą miejsca pracy. Na taką właśnie stabilizację czekaliśmy jeszcze kilka miesięcy temu, kiedy rynek pracy dość tracił na sile.

Maciej Michalewski

CEO

Element. Recruitment
Automation Software



Część 2.

Zawartość ofert pracy

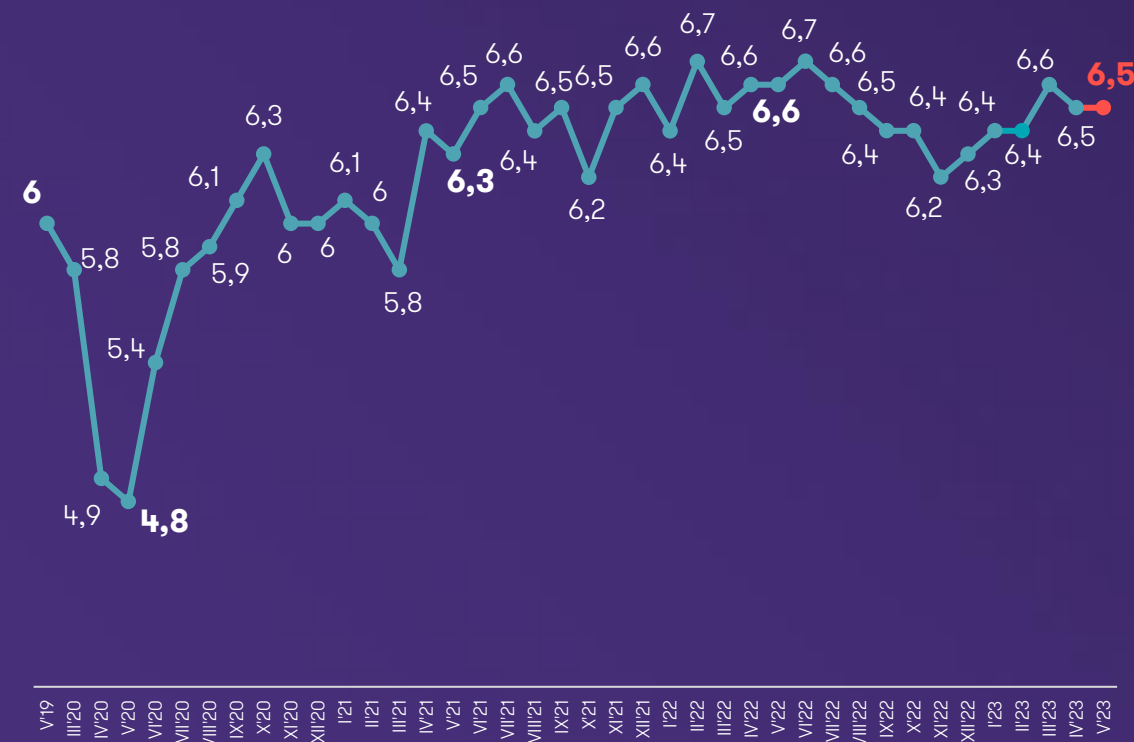
Atrakcyjność ofert pracy bez zmian

W maju średnia liczba zachęt i benefitów w ofertach pracy pozostała bez zmian względem kwietnia. Pracodawcy nadal oferują ich średnio 6,5 na jedno ogłoszenie.

Pierwsze miesiące 2023 roku cechują się dużo mniejszą zmiennością atrakcyjności ofert pracy (liczoną liczbą benefitów i zachęt oferowanych pracownikom), niż jeszcze w 2022 roku. Od stycznia do maja b.r. atrakcyjność ofert waha się między średnio 6,4 a 6,6 zachęt na jedno ogłoszenie. W maju liczba tych zachęt wyniosła 6,5, co stanowi dokładnie taki sam wynik jak miesiąc wcześniej. 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 0,2 wyższa niż w maju dwa lata temu (6,2).

Choć z jednej strony pracodawcy utrzymują wysokie tempo tworzenia nowych ofert pracy, to z drugiej wysokie koszty funkcjonowania wciąż zmuszają ich do ograniczania kosztów pozapłacowych związanych z zatrudnieniem. Dlatego mimo wzrostu liczby nowych ofert pracy w maju, ich atrakcyjność stoi w miejscu. Aktualny wynik wciąż jest jednak relatywnie wysoki na tle całej czteroletniej historii badania.

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

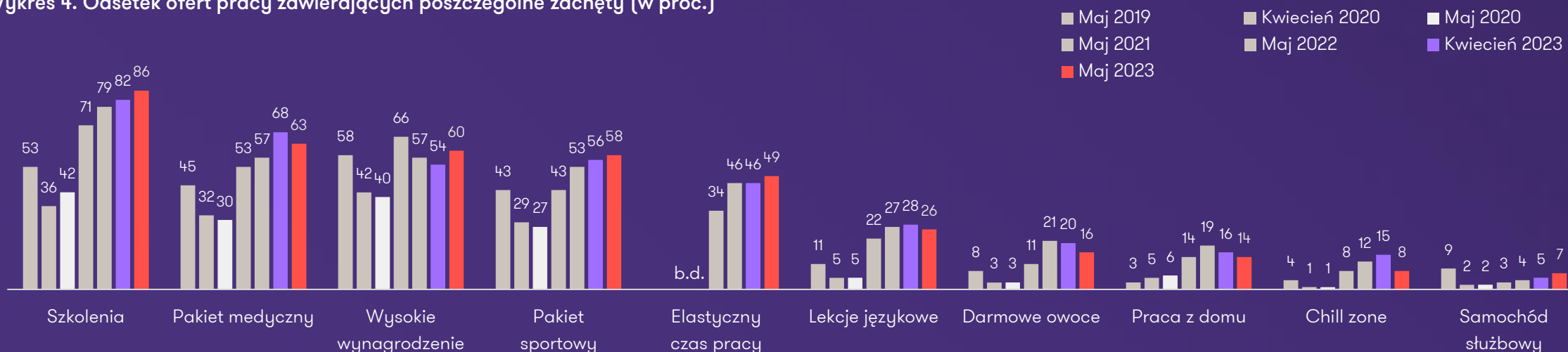


Pracodawcy na stałe wpisali szkolenia do ofert

W czołówce proponowanych benefitów w ofertach pracy stale znajdują się szkolenia. W maju 2023 roku kandydatom obiecywano je w aż 86 proc. ogłoszeń o pracę – to wzrost o 4 pkt. proc. względem kwietnia.

W maju 2023 roku, tak jak i w poprzednich miesiącach, najczęściej oferowaną zachętą były szkolenia – obecne były w aż 86 proc. ofert (to wzrost o 4 pkt. proc. względem kwietnia). Podobnie jak w kwietniu, drugimi najczęściej pojawiającymi się benefitami w majowych ofertach były pakiety medyczne (63 proc. – spadek z 68 proc. w ubiegłym miesiącu). Z kolei na trzecim miejscu znalazła się obietnica wysokiego/atrakcyjnego wynagrodzenia, którą oferowało 60 proc. pracodawców (wobec 54 proc. w kwietniu). W przypadku zachęty w postaci kart sportowych zanotowaliśmy o 0,2 wyższy odsetek niż w poprzednim miesiącu. Drobne wzrosty widoczne są również w przypadku elastycznego czasu pracy (z 46 proc. na 49 proc.) oraz samochodu służbowego (z 5 proc. na 7 proc.). W maju obniżył się natomiast odsetek ofert obiecujących lekcje językowe (z 28 proc. w kwietniu do 26 proc. w maju), darmowe owoce (z 20 proc. na 16 proc.), pracę zdalną (z 16 proc. na 14 proc.) oraz strefę relaksu w miejscu pracy (z 16 proc. w kwietniu na 8 proc. w maju).

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

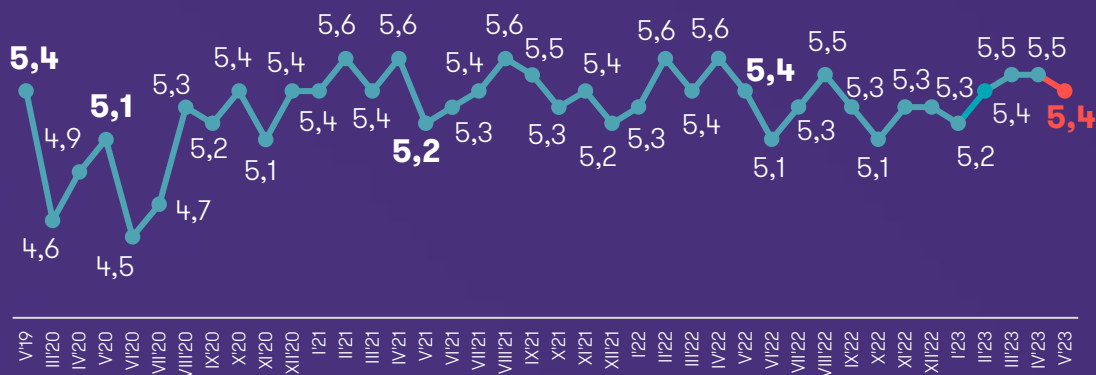


Pracodawcy lekko obniżają poziom wymagań

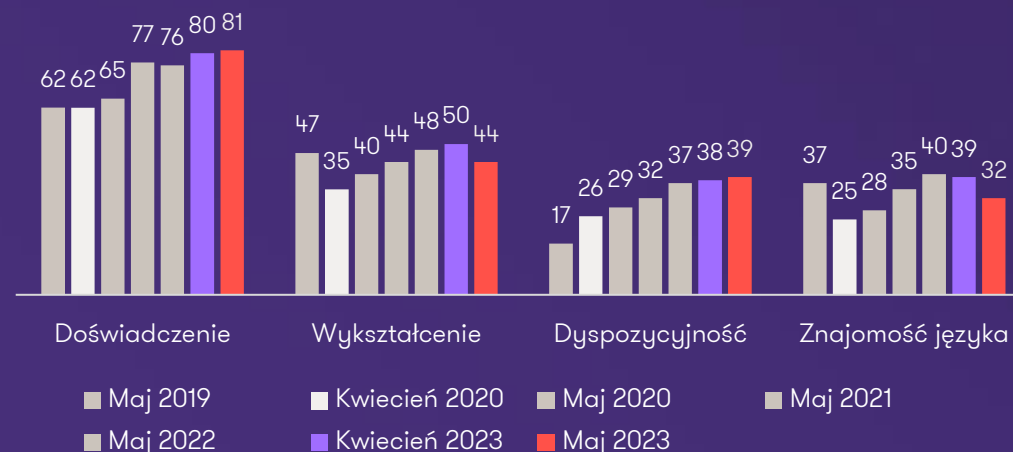
Majowe oczekiwania pracodawców nieznacznie obniżyły się względem wyników z kwietnia. Na jedną ofertę pracy przypada teraz około 5,4 wymagań – o 0,1 mniej niż w poprzednim miesiącu. Doświadczenia oczekuje 81 proc. pracodawców, a wykształcenia 44 proc.

W maju pracodawcy stawiali średnio 5,4 wymagań przyszłym pracownikom. To wynik o 0,1 niższy niż w kwietniu i marcu oraz dokładnie taki sam jak w lutym. Aktualny wynik jest również dokładnie taki sam jak w analogicznym miesiącu rok temu oraz o 0,2 wyższy niż w maju 2021 roku. W ubiegłym miesiącu pracodawcy najczęściej oczekiwali odpowiedniego doświadczenia – 81 proc. ogłoszeń zawierało to wymaganie (wzrost o 1 proc. w stosunku do kwietnia) oraz odpowiedniego wykształcenia – 44 proc. (spadek z 50 proc. w kwietniu). Na trzecim miejscu znalazła się dyspozycyjność (39 proc., wzrost z 38 proc.), a pracodawców wymagających znajomości języka obcego było w maju tylko 32 proc. (spadek z 39 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

Rynek pracy w Polsce po raz kolejny pokazuje swoją odporność na zmiany gospodarcze. Przez ostatnie kilkanaście miesięcy, od wybuchu wojny w Ukrainie, wykazał się dużą elastycznością, tzn. szybko dostosował się do nowej sytuacji. Liczba ofert pracy obniżyła się, ale tylko w niewielkim stopniu i działo się to w sposób płynny, a nie szokowy.

Efekt jest taki, że po ponad roku od wybuchu wojny i jej skutków, rynek pracy wydaje się zrównoważony i zdrowy. Pracodawcy tworzą relatywnie wiele nowych miejsc pracy i aktywnie konkurują o pracowników, ale nie jest to walka, która byłaby dla nich wykańczająca. Widać to m.in. w liczbach benefitów czy wymagań w ofertach pracy, które pozostają stabilne. Pracodawcy nie muszą, jak bywało to wcześniej, gwałtownie prześcigać się w liczbie zachęt, ani nie muszą też obniżać wymagań wobec kandydatów.

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.