

Oferty pracy w Polsce

Monitoring procesów rekrutacyjnych
na polskim rynku pracy

EDYCJA XLVII: Marzec 2024

Partner technologiczny:  **ELEMENT**



Wprowadzenie

Od niemal dwóch lat 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 4-13 zostało przeprowadzone wśród realnych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach w badanym okresie. Dane zbierane były przy wykorzystaniu narzędzia automatycznego monitoringu ofert pracy, opracowanego przez firmę Element.

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

Część 1.

Liczba ofert pracy

Kluczowe liczby:

NOWE oferty pracy
w **marcu 2024** roku:

262 605

-62 878 (-19%)

w porównaniu
z marcem 2023 roku

+28 331 (+12%)

w porównaniu
Z lutym 2024 roku

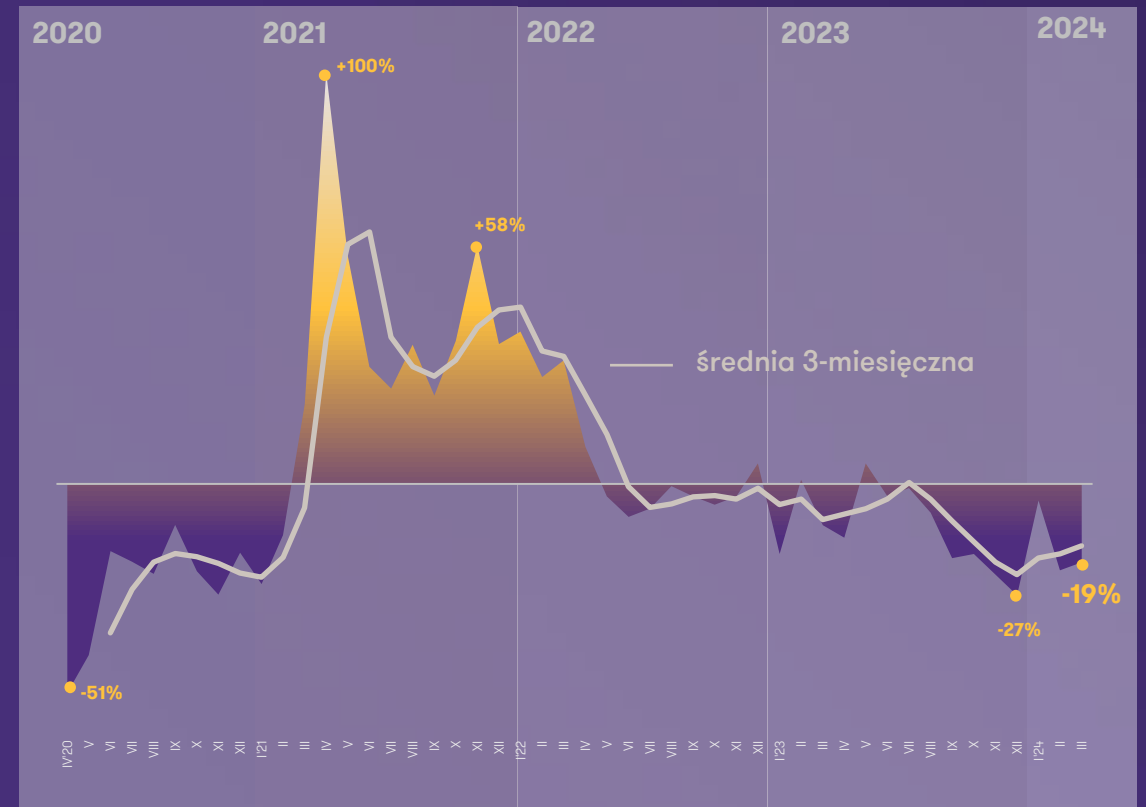
Oferty pracy **nie wychodzą z dołka**

To już kolejny miesiąc, kiedy oferty pracy notują ujemną dynamikę rok do roku. W marcu nowych ogłoszeń było o 19% mniej niż przed rokiem.

Jak wynika z danych systemu rekrutacyjnego Element dla Grant Thornton, w marcu 2024 roku pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali około 262,6 tys. nowych ogłoszeń o pracę. To spadek o 19% w stosunku do analogicznego miesiąca 2023 roku (kiedy pojawiło się 325,5 tys. ofert) i kontynuacja trendu niskich dynamik notowanych od sierpnia ubiegłego roku. Pocieszający jest jednak fakt, że średnia krocząca z ostatnich trzech miesięcy (co wydaje się najlepszą miarą, biorąc pod uwagę wysoką zmienność danych miesięcznych) trzeci miesiąc z rzędu nieco wzrosła – z -17% do -15%.

Nasze badania pokazuje więc, że liczba ofert w Polsce nadal się kurczy w dość szybkim tempie, ale trend został przełamany i spadki te przestały się pogłębiać. Wyszliśmy już z obszaru, w którym dynamika roczna przekraczała 20% rocznie. Daje to nadzieję, że w kolejnych miesiącach sytuacja na rynku rekrutacyjnym ustabilizuje się, tzn. spadki będą jeszcze mniejsze, a następnie dynamika wróci do dodatnich odczytów. Jest to zbieżne z naszymi prognozami makroekonomicznymi, zgodnie z którymi roczna dynamika zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w drugim półroczu wyjdzie na plus po ostatnich ujemnych dynamikach.

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



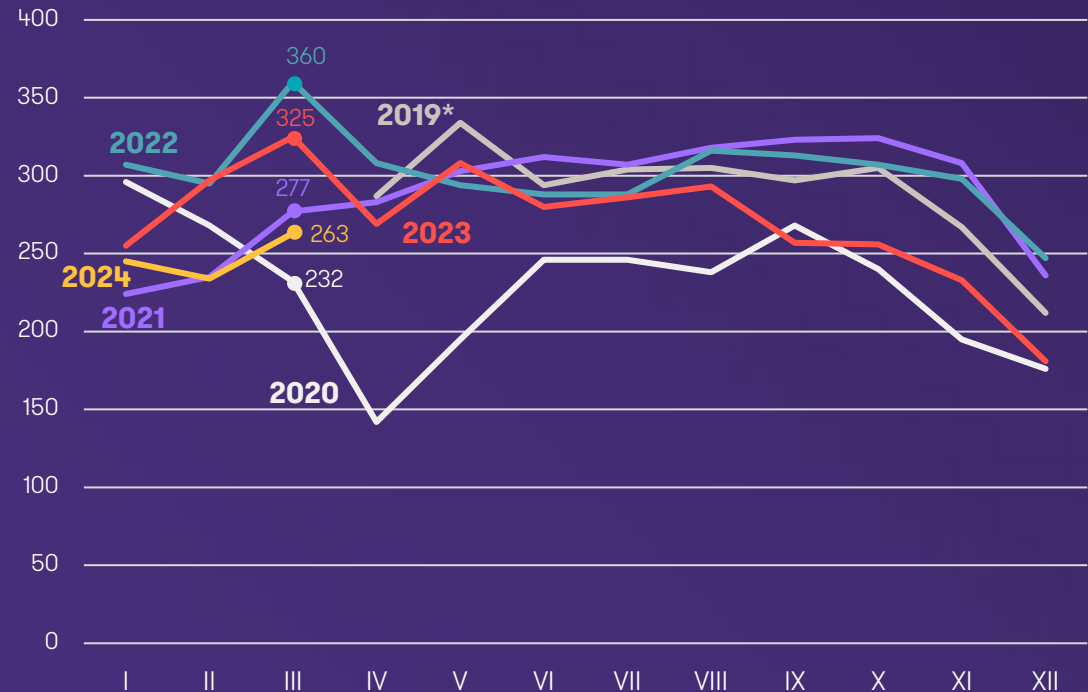
Liczba ofert nadal poniżej poziomów z poprzednich lat

W marcu 2024 roku przybyło ofert pracy w stosunku do lutego, ale jak na tę porę roku wzrost ten był mało zadowalający. Zwykle rodzące się po zimie oferty prac sezonowych przynoszą większy ruch na rynku rekrutacyjnym.

W samym marcu było o 28,3 tys. więcej ofert pracy niż w lutym. Ten wzrost nie jest jednak powodem do optymizmu, ponieważ to normalne, że o tej porze roku ofert przybywa – ruszają bowiem prace sezonowe. Jak pokazuje to wykres obok, w poprzednich latach ten wzrost był często znacznie wyższy. Nawet w marcu 2021 roku, a więc w okresie nasilenia się jednej z fali pandemii, przyrost był większy – liczba ofert pracy wrosła wtedy o około 43 tys.

O tym, że rynek rekrutacyjny nadal jest relatywnie słaby, świadczy też fakt, że nadal poruszamy się ścieżką wyraźnie niższą niż w poprzednich latach. W 2023 roku w marcu ofert było 325 tys., w 2022 roku – 360 tys., a w 2021 roku - 277 tys. Aktualny wynik jest wyższy jedynie od wyniku w marcu 2020 roku (232 tys.), kiedy liczba ofert pracy była niska w związku z rozpoczynającą się pandemią i wprowadzaniem stopniowo lockdownem.

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



*Brak porównywalnych danych za styczeń-marzec 2019

Naszym zdaniem

Wiosenny wiatr nie przyniósł poprawy

Choć w marcu liczba ofert pracy była o 28 tys. (12%) wyższa niż w lutym, to nie jest to wynik, z którego moglibyśmy być zadowoleni. Zwykle między tymi miesiącami wzrost jest wyższy, bo zaczynają działać czynniki sezonowe, a więc przybywa tymczasowych miejsc pracy w rolnictwie czy budownictwie. Na przykład w 2022 roku, kiedy rynek pracy był w dobrej formie, w marcu przybyło 65 tys. miejsc pracy. Wiosenne odbicie jest więc w tym roku dość skromne, a to potwierdza, że trend spadkowy na rynku rekrutacyjnym jest kontynuowany.

Magdalena Marcinowska

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton



Zmniejszone zapotrzebowanie na informatyków

W marcu największy spadek liczby ofert pracy w ujęciu rocznym zanotowaliśmy w branży informatycznej – pracodawcy opublikowali tu aż o 50% mniej ofert niż rok temu. Duży spadek widoczny jest też wśród pracowników finansowych oraz HR (po -43%). Natomiast jedyny wzrost dynamiki ofert w marcu zanotowaliśmy wśród ogłoszeń dla pracowników fizycznych (+2% r/r).

FINANSE

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|----------------------------------------|--------------|-------------|-------------|
| | III 2023 | III 2024 | |
| Dyrektor finansowy / CFO | 38 | 39 | 3% |
| Główny księgowy | 463 | 429 | -7% |
| Księgowy/specjalista ds. rachunkowości | 4129 | 2582 | -37% |
| Analitik finansowy | 236 | 150 | -36% |
| OGÓŁEM | 4866 | 3200 | -34% |



MARKETING / SPRZEDAŻ

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|---------------------------------|--------------|-------------|-------------|
| | III 2023 | III 2024 | |
| Dyrektor marketingu / sprzedaży | 230 | 137 | -40% |
| Specjalista ds. marketingu | 835 | 700 | -16% |
| Specjalista ds. e-commerce | 229 | 209 | -9% |
| Grafik | 488 | 402 | -18% |
| OGÓŁEM | 1782 | 1448 | -19% |



PRAWO

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|------------------------------------------|--------------|------------|-------------|
| | III 2023 | III 2024 | |
| Radca prawny | 298 | 242 | -19% |
| Aplikant radcowski/adwokacki | 95 | 96 | 1% |
| Doradca podatkowy | 18 | 14 | -22% |
| Specjalista ds. ochrony danych osobowych | 26 | 28 | 8% |
| OGÓŁEM | 437 | 380 | -13% |



HR

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-----------------------------|--------------|-------------|-------------|
| | III 2023 | III 2024 | |
| HR Business Partner | 128 | 121 | -5% |
| Specjalista ds. HR | 464 | 192 | -59% |
| Specjalista ds. kadr i płac | 847 | 606 | -28% |
| Rekruter | 193 | 165 | -15% |
| OGÓŁEM | 1632 | 1084 | -34% |



IT

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-------------------------------------|--------------|-------------|-------------|
| | III 2023 | III 2024 | |
| CIO/dyrektor IT | 2 | 14 | 600% |
| Programista | 2398 | 1175 | -51% |
| Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa | 64 | 27 | -58% |
| Administrator IT | 498 | 276 | -45% |
| OGÓŁEM | 2962 | 1492 | -50% |



ZDROWIE

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-------------------|--------------|-------------|------------|
| | III 2023 | III 2024 | |
| Lekarz | 938 | 1011 | 8% |
| Pielęgniarka | 848 | 756 | -11% |
| Ratownik medyczny | 146 | 101 | -31% |
| Salowa | 100 | 70 | -30% |
| OGÓŁEM | 2032 | 1938 | -5% |



PRACA FIZYCZNA

| Zawód | Liczba ofert | | Zmiana r/r |
|-------------------|--------------|--------------|------------|
| | III 2023 | III 2024 | |
| Magazynier | 4338 | 4541 | 5% |
| Pracownik ochrony | 1882 | 1417 | -25% |
| Kierowca | 7587 | 8150 | 7% |
| Kasjer/sprzedawca | 9093 | 9199 | 1% |
| OGÓŁEM | 22900 | 23307 | 2% |



Naszym zdaniem

Ciąg dalszy postu na rynku rekrutacyjnym

Dane płynące z naszego badania są, niestety, zgodne z sygnałami, jakie napływają do nas z rynku, np. z informacjami o planowanych przez pracodawców zwolnieniach, zwłaszcza w obszarze księgowości i finansów, czy o słabym popycie na pracę tymczasową. Cieszy fakt, że roczna dynamika spadków liczby miejsc pracy przestała się pogłębiać, ale sytuacja nadal jest daleka od tej, jaką obserwowaliśmy jeszcze rok, dwa temu.

Maciej Michalewski

CEO

Element. System Rekrutacyjny



Część 2.

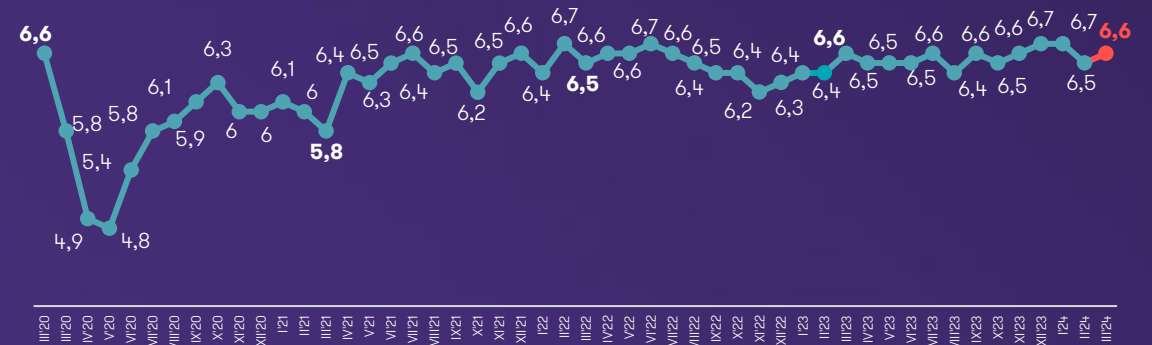
Zawartość ofert pracy

Oferty na stałe bogate w **benefity**

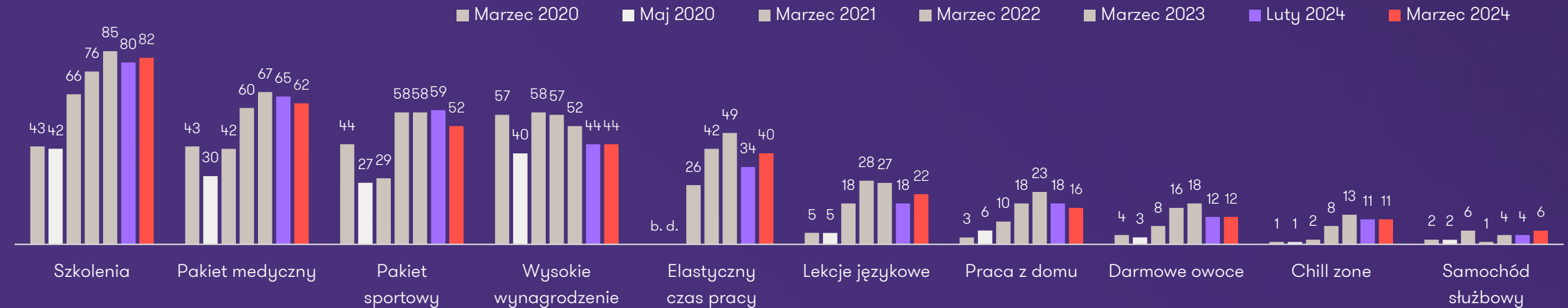
W marcu pracodawcy kusili kandydatów średnio 6,6 zachętami w ofercie.

Od początku 2023 roku średnia liczba benefitów w ofertach, np. kart sportowych, prywatnej opieki medycznej czy ubezpieczenia, utrzymuje się na podobnym poziomie. W marcu 2024 roku pracodawcy oferowali średnio 6,6 zachęt na jedną ofertę, czyli o 0,1 więcej niż w lutym. Niezmiennie – najczęściej oferowane są szkolenia, pakiet medyczny i karta sportowa, a także wysokie wynagrodzenie czy elastyczny czas pracy.

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



Wykres 4. Odsetek ofert pracy z poszczególnymi zachętami dla kandydatów (w proc.)

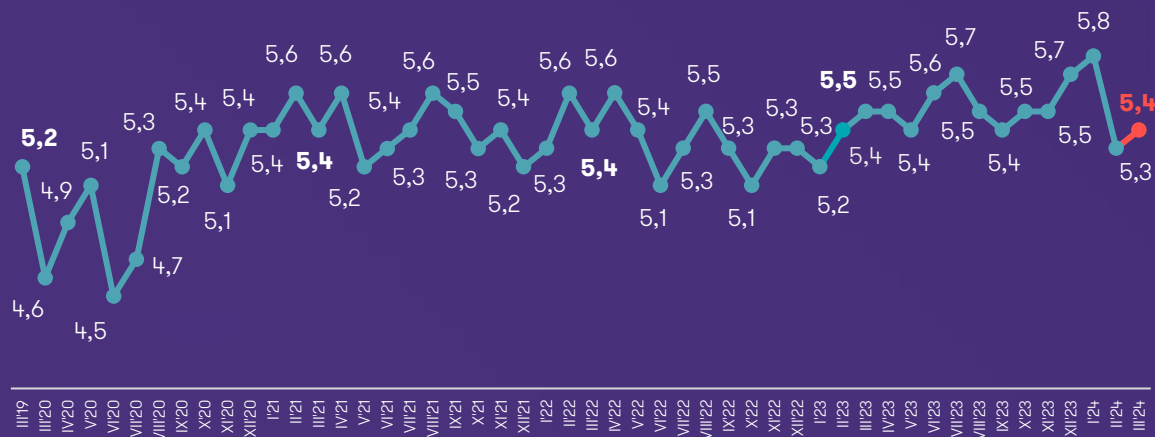


Wymagania pracodawców wracają na wyższy poziom

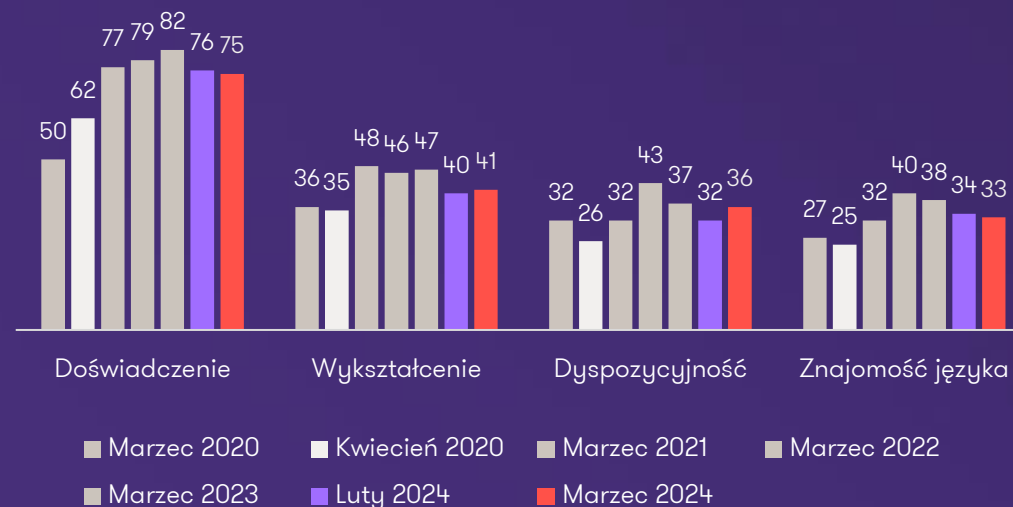
Warunki stawiane kandydatom w ofertach pracy w marcu nieznacznie wzrosły. Na jedno ogłoszenie przypada teraz około 5,4 wymagań. Najczęściej jest to doświadczenie i wykształcenie.

Najczęściej pojawiającym się w ogłoszeniach o pracę warunkiem jest wymóg posiadania odpowiedniego doświadczenia – oczekuje go teraz 75% pracodawców (spadek o 1 pkt. proc. w stosunku do lutego 2024 roku). Pracodawcy wymagają również odpowiedniego wykształcenia – 41% (wzrost z 40% w lutym) oraz dyspozycyjności – 36% (wzrost z 32%). Z kolei znajomości języka obcego wymaga teraz 33% pracodawców (wobec 34% w poprzednim miesiącu).

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 oderwały się od koniunktury

Ostatnie dwa lata przyniosły silną stabilizację średniej liczby benefitów wpisywanych do ofert pracy przez pracodawców. Liczba ta jest wyjątkowo stabilna i rzadko odbiega od poziomu 6,6 benefitów na ofertę. Kiedyś wskaźnik ten był dość zmienny, tzn. wahał się w górę lub w dół w zależności od popytu na pracowników. To pokazuje, że rynek benefitów pracowniczych w Polsce osiągnął dojrzałość. Pracodawcy przestali traktować benefity jako coś wyjątkowego – jako koszt, który można zwiększyć, kiedy gospodarka się rozpędza, i szybko obciąć, kiedy zaczyna się spowolnienie. Obecnie pewna oferta benefitów jest po prostu standardem – różnym w zależności od branży, ale mniej więcej stałym w czasie.

Monika Łosiewicz

Senior 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

**Magdalena Marcinowska**

Partner, Outsourcing płac i kadr
Grant Thornton
T +48 607 665 729
E Magdalena.Marcinowska@pl.gt.com
www.grantthornton.pl

**Maciej Michalewski**

CEO
Element. System Rekrutacyjny
T +48 504 082 232
E mm@elementapp.ai
www.elementapp.ai

**Monika Łosiewicz**

Menedżer ds. potencjału ludzkiego
Grant Thornton
T +48 693 973 134
E Monika.Losiewicz@pl.gt.com
www.grantthornton.pl

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 147 krajach i zatrudniająca ponad 68 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 30 lat. Zespół 1000 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne, finansowe 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.