

# Oferty pracy w Polsce

Monitoring procesów rekrutacyjnych  
na polskim rynku pracy

EDYCJA LXI: Maj 2025

Partner technologiczny:  **ELEMENT**

# Wprowadzenie

Od ponad trzech 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 **maju 2025** roku:

**266 809**

**+5 709 (+2%)**

w porównaniu  
z majem 2024 roku

**-1 149 (-0,4%)**

w porównaniu  
z kwietniem 2025 roku

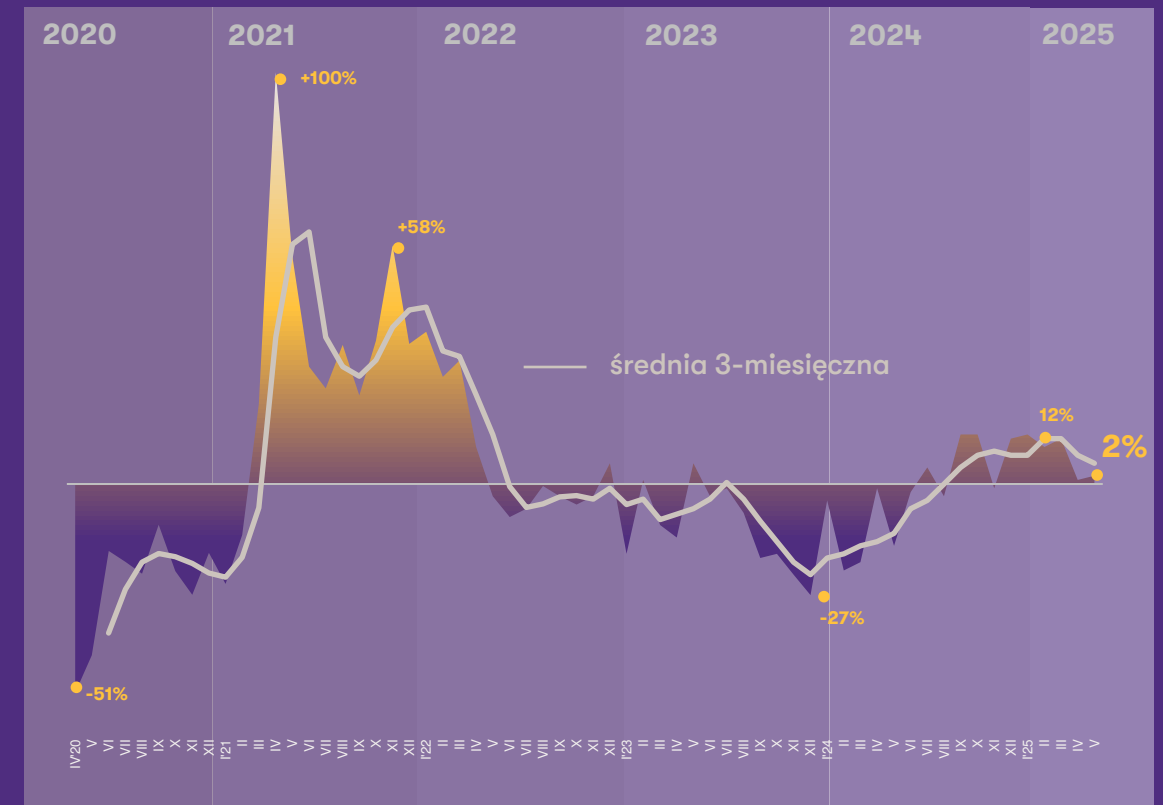
# Na rynku rekrutacyjnym ponownie **flauta**

W maju utrzymała się niska dynamika liczby ofert pracy. Pracodawcy opublikowali tylko 2% więcej ogłoszeń o pracę niż w analogicznym miesiącu przed rokiem. Czy to już koniec ożywienia popytu na pracowników?

Jak wynika z danych systemu rekrutacyjnego Element dla Grant Thornton, w maju 2025 roku pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali 267 tys. nowych ogłoszeń o pracę. To wzrost o zaledwie 2% w stosunku do maja 2024 roku (kiedy pojawiło się 261 tys. ofert). Ta obniżona dynamika to kontynuacja trendu z kwietnia, kiedy dynamika sięgała jedynie 1%. Wcześniej przez około pół roku oscylowała ona w okolicy 10%. Co więcej, średnia krocząca dynamika roczna z trzech miesięcy (która wydaje się najlepszą miarą, biorąc pod uwagę wysoką zmienność danych miesięcznych) ponownie spadła – z 7% w kwietniu na 5% w maju.

Jesień 2024 roku i zima 2025 roku były okresem, w którym sytuacja na rynku pracy była zdecydowanie lepsza niż w poprzednich 2-3 latach. Popyt na pracowników rósł w stabilnym, wysokim tempie i okres ujemnej dynamiki rocznej wydawał się już zamkniętym rozdziałem. Jednak wiosna mocno zaburzyła ten pozytywny trend. W następnych miesiącach zobaczymy, czy była to tylko krótka przerwa w odbudowie rynku pracy, czy jednak początek negatywnej tendencji.

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



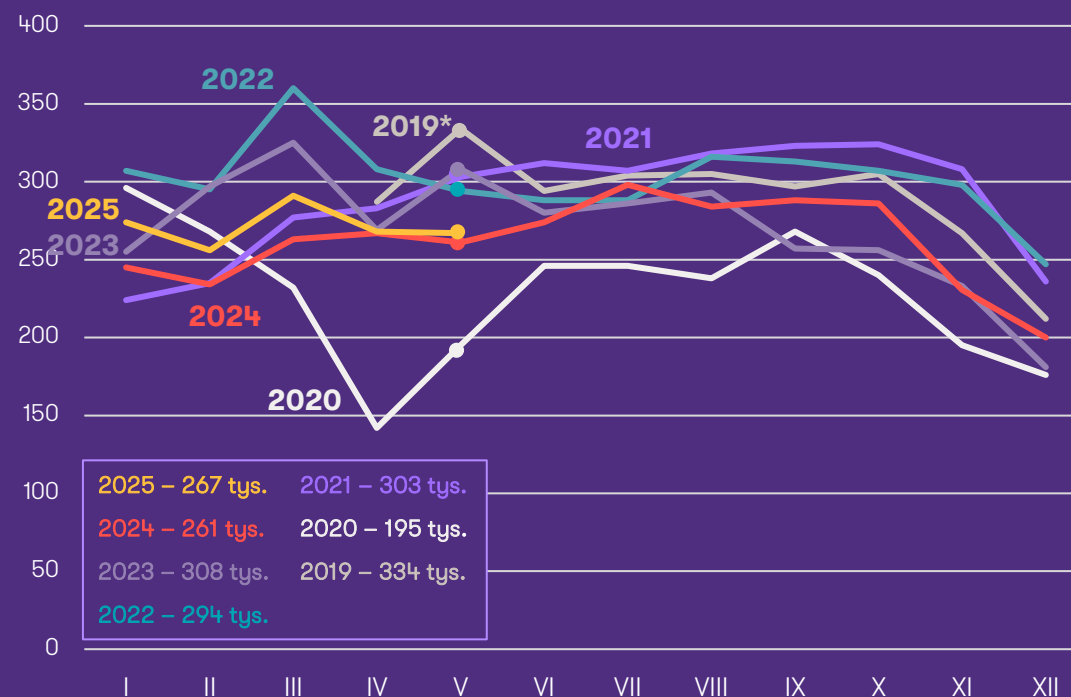
# Ścieżka z 2025 roku z niską trajektorią

Niezmieniony popyt na pracowników w maju spowodował, że ścieżka z 2025 roku wciąż znajduje się powyżej ścieżek z 2024 i 2020 roku, ale poniżej 2023, 2022 i 2021 roku.

Od początku 2025 roku liczba ofert pracy utrzymuje się na stałym poziomie między 250 tys. a 290 tys. ogłoszeń. Nie zmieniło się to również w maju, kiedy liczba ofert pracy utrzymała poziom z kwietnia (w maju było o zaledwie 1 tys. więcej ofert pracy niż w poprzednim miesiącu). To sprawiło, że ścieżka z 2025 roku wciąż pozostaje poniżej ścieżek z 2023, 2022, 2021 i 2019 roku. Przewyższa jedynie ścieżki z 2024 (ale tylko nieznacznie) i 2020 roku (czyli z czasów ostrego lockdowny).

Jeśli spojrzymy na historyczne wyniki z maja z ostatnich 5 lat, to możemy zauważyć, że w tym miesiącu liczba ofert pracy zazwyczaj odbijała mocno w górę. Wyjątek stanowią tutaj dane z maja 2024 i 2022 roku, kiedy liczba ofert nieco się obniżyła. Co ciekawe, aktualny majowy wynik był zupełnie inny niż wyniki ze wszystkich dotychczasowych odczytów z analogicznego miesiąca, ponieważ zachował swój poziom z kwietnia.

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



# Naszym zdaniem

## Czar ożywienia przysł?

Wiosna na rynku rekrutacyjnym wyraźnie rozczarowała i ostudziła optymizm. Wystarczyły dwa miesiące, by coś, co wydawało się stabilnym, długofalowym trendem wzrostowym na najbliższe kwartały, a może nawet lata, gwałtownie wytraciło impet i zaczęło przypominać raczej stagnację niż rozwój. Nadal jest szansa, że to tylko przestój i wysokie dodatnie dynamiki powrócą, ponieważ trudno znaleźć klarowne powody, dla jakich pracodawcy mieliby nagle ograniczać plany rozwojowe. Nie można jednak też wykluczyć, że rynek pójdzie w drugą stronę, czyli pogłębiania się negatywnej tendencji.

### **Magdalena Marcinowska**

Partner

Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton



# Alarmowy wzrost zapotrzebowania na medyków

Od kilku miesięcy na rynku pracy widoczne jest ciągle zapotrzebowanie na pracowników służby zdrowia. W maju zanotowaliśmy wśród nich rekordowy wzrost w ujęciu rocznym – aż 67% więcej ofert względem maja 2024 roku. Dużo mniejsze wzrosty widoczne są wśród pracowników HR-owych (11%) oraz wśród finansistów i prawników (po 3% wzrostu r/r). Z kolei największe spadki popytu w maju były wśród pracowników fizycznych (-10% r/r) i marketingowców (-9% r/r).

## FINANSE

| Zawód                                  | Liczba ofert |             | Zmiana r/r |
|----------------------------------------|--------------|-------------|------------|
|                                        | V 2024       | V 2025      |            |
| Dyrektor finansowy / CFO               | 48           | 39          | -19%       |
| Główny księgowy                        | 412          | 418         | 1%         |
| Księgowy/specjalista ds. rachunkowości | 2314         | 2398        | 4%         |
| Analitik finansowy                     | 98           | 90          | -8%        |
| <b>OGÓŁEM</b>                          | <b>2872</b>  | <b>2945</b> | <b>3%</b>  |



MARKETING / SPRZEDAŻ

| Zawód                           | Liczba ofert |        | Zmiana r/r |
|---------------------------------|--------------|--------|------------|
|                                 | V 2024       | V 2025 |            |
| Dyrektor marketingu / sprzedaży | 153          | 234    | 53%        |
| Specjalista ds. marketingu      | 645          | 540    | -16%       |
| Specjalista ds. e-commerce      | 162          | 157    | -3%        |
| Grafik                          | 393          | 303    | -23%       |
| OGÓŁEM                          | 1353         | 1234   | -9%        |



PRAWO

| Zawód                                    | Liczba ofert |        | Zmiana r/r |
|------------------------------------------|--------------|--------|------------|
|                                          | V 2024       | V 2025 |            |
| Radca prawny                             | 198          | 242    | 22%        |
| Aplikant radcowski/adwokacki             | 72           | 56     | -22%       |
| Doradca podatkowy                        | 13           | 10     | -23%       |
| Specjalista ds. ochrony danych osobowych | 29           | 14     | -52%       |
| OGÓŁEM                                   | 312          | 322    | 3%         |



HR

| Zawód                       | Liczba ofert |        | Zmiana r/r |
|-----------------------------|--------------|--------|------------|
|                             | V 2024       | V 2025 |            |
| HR Business Partner         | 92           | 123    | 34%        |
| Specjalista ds. HR          | 145          | 154    | 6%         |
| Specjalista ds. kadr i płac | 447          | 495    | 11%        |
| Rekruter                    | 173          | 176    | 2%         |
| OGÓŁEM                      | 857          | 948    | 11%        |



IT

| Zawód                               | Liczba ofert |        | Zmiana r/r |
|-------------------------------------|--------------|--------|------------|
|                                     | V 2024       | V 2025 |            |
| CIO/dyrektor IT                     | 16           | 12     | -25%       |
| Programista                         | 1074         | 1082   | 1%         |
| Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa | 17           | 27     | 59%        |
| Administrator IT                    | 188          | 164    | -13%       |
| OGÓŁEM                              | 1295         | 1285   | -1%        |



ZDROWIE

| Zawód             | Liczba ofert |        | Zmiana r/r |
|-------------------|--------------|--------|------------|
|                   | V 2024       | V 2025 |            |
| Lekarz            | 794          | 1717   | 116%       |
| Pielęgniarka      | 843          | 1111   | 32%        |
| Ratownik medyczny | 115          | 174    | 51%        |
| Salowa            | 75           | 56     | -25%       |
| OGÓŁEM            | 1827         | 3058   | 67%        |



PRACA FIZYCZNA

| Zawód             | Liczba ofert |        | Zmiana r/r |
|-------------------|--------------|--------|------------|
|                   | V 2024       | V 2025 |            |
| Magazynier        | 4983         | 4482   | -10%       |
| Pracownik ochrony | 1843         | 1608   | -13%       |
| Kierowca          | 9828         | 9312   | -5%        |
| Kasjer/sprzedawca | 10707        | 9271   | -13%       |
| OGÓŁEM            | 27361        | 24673  | -10%       |



# Naszym zdaniem

## Powrót niepewności

Zarówno dane rynkowe, jak i moje własne obserwacje dotyczące rynku rekrutacyjnego pozwalają mi podsumować sytuację krótko: „szału nie ma”. Nie dostrzegam już oznak ożywienia, które były zauważalne w pierwszym kwartale tego roku i na początku drugiego. Z rozmów z klientami oraz zaprzyjaźnionymi firmami rekrutacyjnymi również wyłania się obraz rynku zdominowanego przez niepewność. Pozytywnym sygnałem w majowych danych jest wzrost zapotrzebowania na specjalistów z obszaru HR – pozostaje mieć nadzieję, że przełoży się to na większą liczbę ogłoszeń rekrutacyjnych w nadchodzących miesiącach. Znacząco wzrosła również liczba ofert pracy w sektorze zdrowotnym. Z jednej strony to budujące, z drugiej – wolałbym, aby akurat w opiece zdrowotnej nie było dużych braków kadrowych. Cóż, pozostaje nam robić swoje i trzymać kciuki za poprawę sytuacji w czerwcu.

**Maciej Michalewski**  
CEO  
Element. System Rekrutacyjny



## **Część 2.**

### Zawartość ofert pracy

# Szkolenia królem **benefitów**...

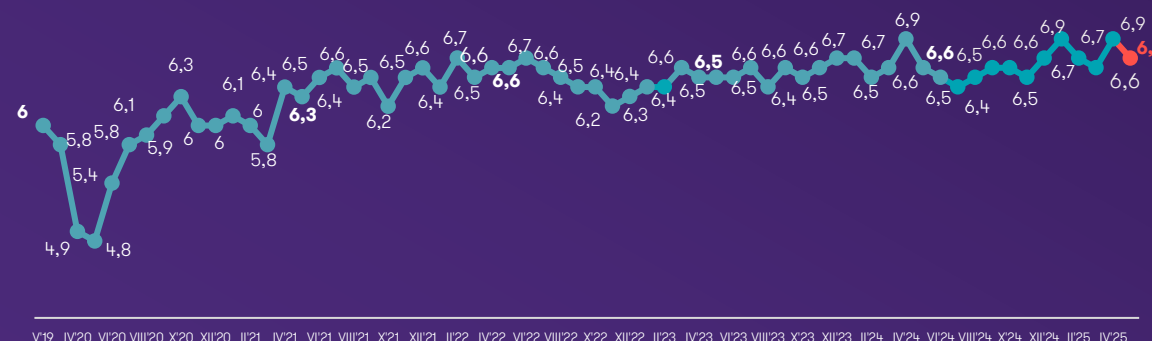
W maju pracodawcy wpisywali do ofert średnio 6,7 zachęt na jedną ofertę. Najczęściej oferowane są szkolenia, opieka medyczna i karty sportowe.

Liczba benefitów w ofertach pracy od dłuższego czasu utrzymuje się na wysokim poziomie 6,5-6,9 benefitu na jedną ofertę. Niezmiennie, najczęściej oferowane są szkolenia (76%), pakiet medyczny (65%) i karta sportowa (59%), a także wysokie wynagrodzenie (41%) oraz elastyczny czas pracy (38%).

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



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

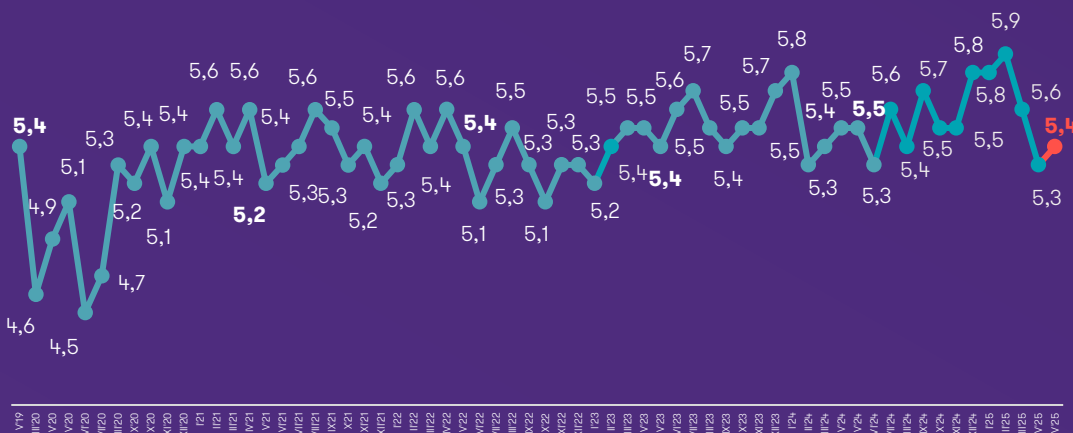


# ...a doświadczenie liderem **wymagań**

W maju wymagania pracodawców w ofertach pracy delikatnie wzrosły względem kwietnia i na jedną ofertę przypada teraz około 5,4 wymagań. Niezmiennie, najczęściej wymagane jest odpowiednie doświadczenie.

Najczęściej pojawiającym się w ogłoszeniach o pracę warunkiem jest wymóg posiadania odpowiedniego doświadczenia – oczekuje go teraz 71% pracodawców (wzrost o 7 pp. w stosunku do kwietnia 2025 roku). Na drugim miejscu pracodawcy wymagają wykształcenia – 40% (spadek z 44% w kwietniu). W maju spadł również odsetek pracodawców wymagających znajomości języka obcego – oczekuje go teraz 29% (spadek o 3 pp.) za to mocno wzrósł odsetek wymagania dyspozycyjności – z 26% w kwietniu na 35% w maju.

Wykres 5. Średnia liczba wymagań od kandydatów w jednej ofercie pracy



# Naszym zdaniem

## Oferty dla medyków biją rekordy

Choć w całej gospodarce liczba ofert pracy wyhamowuje, to w pewnych obszarach ofert pracy mocno przybywa. Ciekawym przykładem jest ochrona zdrowia. W maju pracodawcy opublikowali w sieci aż 3,1 tys. nowych ogłoszeń o pracę, czyli o 67% więcej niż w maju ubiegłego roku. Skąd tak wysoki skok? Trudno uwierzyć, że branża ta – w dużej mierze oparta na publicznych placówkach – przeżywa taki rozkwit i tak dynamicznie tworzy miejsca pracy. Być może więc częściowo to efekt cyfryzacji państwowych ZOZ (być może coraz częściej publikują oferty pracy na popularnych portalach internetowych) albo wynik silnej rotacji, wywołanej przejściami personelu medycznego do prywatnych placówek lub wyjazdami pracowników za granicę.

### **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.



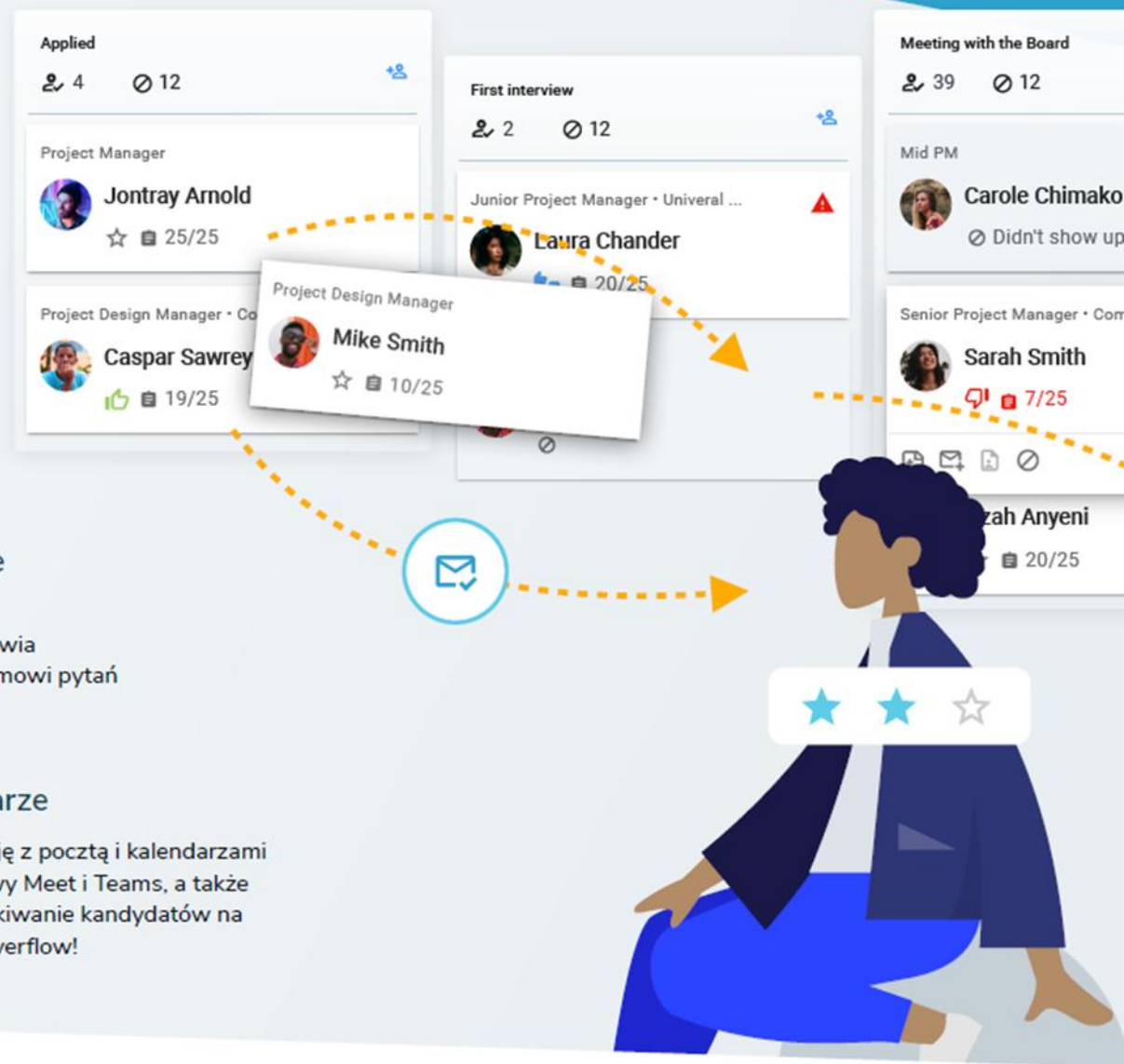
## Selekcja kandydatów i automatyczne informacje zwrotne

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



Zaufali nam...



## Zapraszamy do kontaktu

**Magdalena Marcinowska**

Partner, Outsourcing płac i kadr

Grant Thornton

T +48 607 665 729

E [Magdalena.Marcinowska@pl.gt.com](mailto:Magdalena.Marcinowska@pl.gt.com)

[www.grantthornton.pl](http://www.grantthornton.pl)

**Maciej Michalewski**

CEO

Element. System Rekrutacyjny

T +48 504 082 232

E [mm@elementapp.ai](mailto:mm@elementapp.ai)

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

**Monika Łosiewicz**

Menedżer ds. potencjału ludzkiego

Grant Thornton

T +48 693 973 134

E [Monika.Losiewicz@pl.gt.com](mailto:Monika.Losiewicz@pl.gt.com)

[www.grantthornton.pl](http://www.grantthornton.pl)

**Kontakt dla mediów:****Jacek Kowalczyk**

Dyrektor Marketingu i PR

Grant Thornton

T +48 505 024 168

E [Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com](mailto:Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com)

### O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 156 krajach i zatrudniająca ponad 76 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 1993 roku. Zespół 1200 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.