



Pracodawca okiem przyszłych talentów

**Pracodawca
okiem przyszłych
talentów**

Spis treści

Słowo wstępu	7
Metodologia	8
Kluczowe Wnioski	9
1.0. Młode pokolenia, a wybór pracodawcy	11
2.0. Elastyczność i praca zdalna wygrzły wynagrodzenie – o tym, co przyciąga w ofertach pracy	15
3.0. Benefity, które naprawdę mają znaczenie	19
4.0. Kariera u jednego pracodawcy czy doświadczenie w różnych firmach?	23
5.0. Wizerunek skandynawskiego pracodawcy w oczach młodych	24
Poznaj raporty Antal	25

Słowem wstępu

Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce raport, który powstał na podstawie badania przeprowadzonego podczas targów pracy na Uniwersytecie SWPS. Jego celem było przybliżenie preferencji i oczekiwań młodego pokolenia wchodzącego na rynek pracy oraz zrozumienie, jak postrzega ono potencjalnych pracodawców – w tym szczególnie tych wywodzących się ze Skandynawii.

Pokolenie studentów i absolwentów, które wkrótce będzie kształtować przyszłość rynku pracy, wnosi ze sobą nowe spojrzenie na zatrudnienie i relacje zawodowe. Dlatego tak ważne jest, aby wsłuchiwać się w ich głos i lepiej rozumieć, jakie wartości, warunki pracy i benefity mają dla nich znaczenie.

Raport, który oddajemy do Państwa rąk, jest nie tylko zbiorem danych, lecz także inspiracją do refleksji nad tym, jak zmienia się rynek pracy i jakie wyzwania stoją przed organizacjami, które chcą skutecznie przyciągać i zatrzymywać młode talenty. Wierzymy, że przedstawione w nim wnioski będą dla Państwa cennym źródłem wiedzy przy podejmowaniu decyzji kadrowych i wizerunkowych.

Serdecznie zapraszam do lektury,

Artur Skiba
Prezes Antal

**Wsluchując się w głos młodych,
lepiej rozumiemy, jakie wartości
i warunki pracy kształtują
rynek jutra.**

ARTUR SKIBA

Metodologia

Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI w dniu 10 kwietnia 2025 r. podczas targów pracy zorganizowanych przez Uniwersytet SWPS. Celem badania było zgłębienie preferencji i oczekiwań pokoleń wchodzących na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem tego, jak postrzegają oni skandynawskich pracodawców. Przebadano 93 studentów różnych kierunków reprezentujących obszary:

- psychologia i informatyka
- zarządzanie i przywództwo
- projektowanie
- filologie (angielska, skandynawska, iberystyka, italianistyka, studia azjatyckie)
- dziennikarstwo i komunikacja społeczna
- prawo, prawo w biznesie, prawo nowych technologii
- psychologia

Kluczowe wnioski

Rozwój zawodowy i dobra atmosfera: klucz do wyboru pracodawcy

Przy wyborze pracodawcy studenci kierują się przede wszystkim możliwością rozwoju zawodowego i przyjazną atmosferą w pracy. Stabilność zatrudnienia oraz wartości zgodne z osobistymi przekonaniami są dla nich mniej ważne, co pokazuje, że młodsze pokolenia stawiają na rozwój i elastyczność.

Elastyczność na pierwszym miejscu

W ofertach pracy studenci stawiają na elastyczność, zarówno w kwestii godzin pracy, jak i możliwości pracy zdalnej. Tego typu benefity są postrzegane jako kluczowe przy rozważaniu oferty pracy, co świadczy o rosnącej popularności elastycznych warunków pracy wśród młodszych pokoleń.

Work-life balance i premia najcenniejszymi benefitami w oczach młodych pracowników

Studenci oczekują od pracodawców benefitów związanych z work-life balance, takich jak możliwość pracy zdalnej, elastyczny czas pracy, a także dodatkowe premie i bonusy. Wciąż jednak istotnym elementem jest również dofinansowanie edukacji oraz prywatna opieka medyczna.

Zmiana pracy? To zależy

Młodsze pokolenia, choć często skłonne do zmiany pracy, podchodzą do tego zagadnienia z ostrożnością. Większość badanych uważa, że zależy to od sytuacji, co świadczy o elastyczności w podejściu do długoterminowego zatrudnienia.

Skandynawski pracodawca w oczach studentów – priorytetem równość i dobrostan pracowników

Skandynawscy pracodawcy są kojarzeni przede wszystkim z równością, work-life balance i wysokimi wynagrodzeniami. To podejście do pracy, które skupia się na dobrym balansie zawodowym i prywatnym, przyciąga młodsze pokolenia poszukujące pracy w firmach dbających o dobro swoich pracowników.



1.0.

Młode pokolenia, a wybór pracodawcy

Jeśli chodzi o pracę, najważniejsze dla młodego pokolenia staje się znalezienie miejsca, które umożliwi rozwój osobisty i zawodowy. Te czynniki oraz przyjazną atmosferę wskazało 63% respondentów. Atrakcyjność wynagrodzenia i benefitów, choć ważna (52%), nie jest już głównym kryterium. Wygląda na to, że w dzisiejszych czasach, kiedy technologie pozwalają na większą elastyczność, bardziej cenimy sobie możliwość pracy zdalnej czy elastyczne godziny pracy (42%), które w przeszłości mogły być traktowane jako luksus. Co ciekawe, wartości zgodne z osobistymi przekonaniami są priorytetem tylko dla nielicznej grupy badanych.

GRAF 1.0.

Czynniki wpływające na wybór pracodawcy

63% przyjazna atmosfera

atrakcyjność
wynagrodzenia i benefitów

52%

42% możliwość pracy zdalnej

KOMENTARZ EKSPERTA

Agnieszka Zielińska

DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCA

SKANDYNAWSKO-POLSKA IZBA GOSPODARCZA

Skandynawska kultura pracy jest skarbnicą inspiracji, szczególnie w kontekście sukcesów, jakie kraje skandynawskie odnoszą w dziedzinie innowacji, zrównoważonego rozwoju i edukacji. Na jej unikatowość składają się takie elementy, jak płaska struktura organizacyjna, otwartość, praca zespołowa i kultura konsensusu. Warto jednak pamiętać, że fundamentem tego modelu jest transparentność oraz wysoki poziom zaufania.

Zaufanie oznacza tu „wolność poprzez odpowiedzialność”, czyli zachętę do samodzielności i brania odpowiedzialności za swoje działania, przy jednoczesnym poszanowaniu współpracy z innymi. Taka kultura sprzyja odważnemu podejmowaniu decyzji i – w efekcie – tworzeniu innowacyjnych rozwiązań w duchu ownership mindset (czyli poczucia odpowiedzialności za całość, a nie tylko „własny kawałek”).

W dynamicznie zmieniającym się świecie, przeobrażeniu ulegają zarówno oczekiwania pracowników, jak i kompetencje poszukiwane przez pracodawców. Według danych World Economic Forum, kluczowymi umiejętnościami stają się: myślenie analityczne, odporność (rezyliencja), elastyczność, zwinność (agility), przywództwo i wpływ społeczny. Coraz większe znaczenie zyskują także kompetencje cyfrowe, w tym związane z cyberbezpieczeństwem.

Nie dostosujemy się do tych zmian, jeśli nie zadamy zarówno o ludzi, jak i o organizację jako całość. Kluczowym elementem – zarówno dla pracodawców, jak i pracowników – staje się dbałość o dobrostan. To te elementy tworzą fundament dla rozwoju talentów i sprzyjają trwałemu rozwojowi organizacji.

“

Zaufanie to wolność przez odpowiedzialność – klucz do innowacyjnych rozwiązań w skandynawskich firmach.

AGNIESZKA ZIELIŃSKA

Kierunek → współpraca!

-  Zapraszamy do współpracy z Biurem Karier Uniwersytetu SWPS – miejscem, gdzie nauka spotyka się z praktyką.
-  Wspieramy instytucje i organizacje w dotarciu do potencjalnych kandydatów i kandydatek, realizacji projektów rozwojowych oraz wzmacnianiu działań employer brandingowych.
-  Umożliwiamy pracodawcom realny wpływ na kształtowanie rynku pracy, wspierając przy tym rozwój zawodowy osób studiujących.

Co zyskujesz współpracując z nami?

- # Udział w Targach Pracy i Praktyk
- # Możliwość organizacji spotkań i warsztatów (online i stacjonarne)
- # Promocję marki pracodawcy
- # Udział w Programie Mentoringowym
- # Możliwość publikacji ofert pracy i praktyk
- # Wsparcie rekrutacyjne w ramach usługi Job Placement

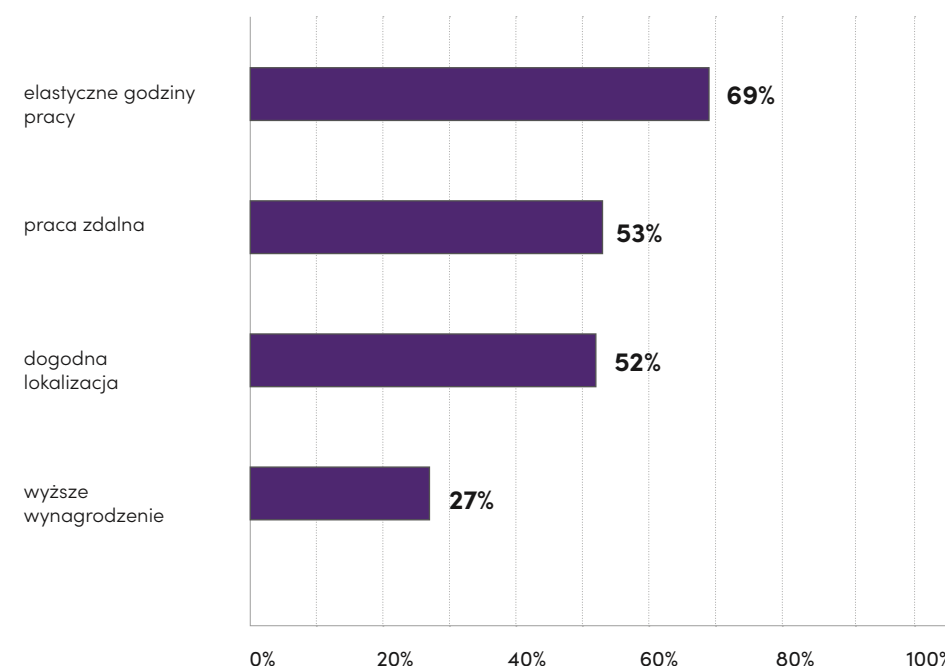
Skontaktuj się z nami i poznaj pełną ofertę, dopasowaną do potrzeb Twojej firmy.

2.0. Elastyczność i praca zdalna wygryzły wynagrodzenie, czyli o tym, co przyciąga w ofertach pracy

Czym powinna charakteryzować się idealna oferta pracy, aby nie zostać pominiętą przez potencjalnego kandydata? Kluczem do sukcesu są elastyczne godziny pracy (69%) oraz możliwość pracy zdalnej (53%). Respondenci zwracają również uwagę na dogodną lokalizację (52%), co sugeruje, że nie każdemu odpowiadają codzienne dojazdy do pracy. Wyższe wynagrodzenie jest istotne dla 27% osób, ale nie jest to już pierwszoplanowy element. Co ciekawe, firmy, które oferują wyraźnie określone warunki awansu, mogą liczyć na większe zainteresowanie, a tradycyjna umowa o pracę nie jest już tak kluczowa jak kiedyś.

WYKRES 2.0.

Co powinna zawierać idealna oferta pracy wg respondentów?



“

Programy stażowe to inwestycja w przyszłość – pomagają młodym rozwijać się zawodowo i osobowo, a pracodawcom budować silny wizerunek.

OLGA KOZUCHOWSKA

KOMENTARZ EKSPERTA

Olga Kozuchowska

DYREKTORKA BIURA KARIER UNIWERSYTETU SWPS

Umożliwianie osobom studiującym odbywania praktyk i realizacji staży odpowiada na kluczowe preferencje młodych pracowników. Daje im możliwość realizacji ich najważniejszej potrzeby – rozwoju zawodowego i osobistego, zapewnia cenione elastyczne warunki pracy, i pozwala uczyć się i zdobywać różnorodne doświadczenia, co jest postrzegane jako naturalna droga budowania kariery zawodowej we współczesnym świecie. Firmy, które inwestują w programy stażowe i praktyki, budują wizerunek pracodawcy, który rozumie i wspiera aspiracje młodego pokolenia, co może być decydującym czynnikiem w przyciąganiu i zatrzymywaniu talentów.

Doświadczenia amerykańskich firm (Raport Handshake Internships Index 2025), potwierdzają, iż programy stażowe przyczyniają się do zwiększenia retencji w firmach. Ponad 70% stażystów w dużym stopniu jest zainteresowana zatrudnieniem w pełnym wymiarze czasu pracy w firmach, w których zdobywały swoje pierwsze doświadczenia zawodowe. To tam stawiały pierwsze kroki i uczyły się branży. Dla pracodawców to świetny sposób na badanie potrzeb nowego pokolenia dotyczących środowiska pracy oraz rozwijanie kompetencji w obszarze mentoringu, zarządzania i komunikacji wśród bardziej doświadczonych pracowników.

Skandynawsko – Polska Izba Gospodarcza

Łączymy,
wspieramy
i inspirujemy.
Od ponad 20 lat
tworzymy relacje
gospodarcze
między Polską
i Skandynawią.

[Dowiedz się więcej](#)

Dołącz do **ponad 420 firm**
członkowskich, by wspólnie działać
na rzecz polsko – nordyckiej
społeczności biznesowej.



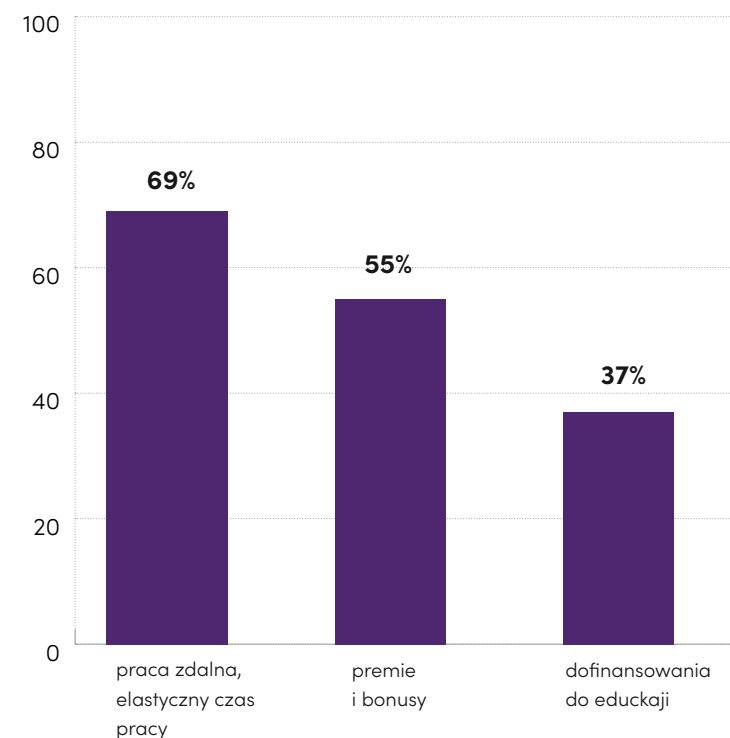
3.0.

Benefity, które naprawdę mają znaczenie

Praca zdalna i elastyczny czas pracy (69% i 68%) to bez wątpienia najbardziej pożądane opcje w oczach młodych na rynku pracy. Kandydaci poszukują też dodatkowych premii i bonusów (55%) oraz dofinansowania do edukacji (37%), co pokazuje, że inwestowanie w rozwój jest równie ważne jak korzyści finansowe. Karta fitness, prywatna opieka medyczna i dodatkowe dni urlopu to kolejne benefity, które są postrzegane jako wartościowe, co wskazuje na istotność troski o zdrowie i dobrostan pracowników. Wciąż rzadziej pojawiają się opcje, takie jak samochód służbowy czy dofinansowanie do wakacji, co sugeruje, że kluczowe staje się dbanie o codzienne potrzeby pracowników, a nie tylko korzyści materialne.

WYKRES 3.0

Na jakie benefity studenci zwracają uwagę przy wyborze oferty pracy?





“

Kompetencje miękkie, takie jak budowanie relacji i radzenie sobie z trudnościami, są na wagę złota w skandynawskich firmach.

ANNA SZWANGRUBER

KOMENTARZ EKSPERTA

Anna Szwangruber

SENIOR CONSULTANT

ANTAL

Wartości firm skandynawskich, jakie najbardziej cenią sobie kandydaci, można podzielić na 3 grupy. Na pierwszy plan wysuwa się podejście do pracowników czy nawet szerzej – podejście do człowieka, który jest w centrum uwagi. Docenia się kompetencje i zapewnia możliwości rozwoju, ale także wykazuje zrozumienie w trudnych życiowo momentach i oferuje prawdziwy work-life balance. Jeden z moich klientów, działając na zasadzie fundacji, przeznacza część zysków na misje edukacyjne w krajach trzeciego świata. Co roku kilkunastu pracowników z różnych krajów dostaje możliwość, by pojechać na miejsce i na własnej skórze doświadczyć, jak to wygląda. Drugi istotny obszar do zrównoważony rozwój zarówno w kontekście środowiskowym, jak i społecznym. Trzecim dopełniającym obszarem jest dążenie do nowoczesności i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań bazujących choćby na AI czy „Machine Learning”.

Z drugiej strony firmy skandynawskie też poszukują odpowiednich kompetencji miękkich. Po przeprowadzaniu przeszło 100 analiz behawioralnych z wykorzystaniem testów osobowościowych zidentyfikowałam 3 grupy szczególnie istotnych cech:

1. **relacje** – ważne, jak ktoś potrafi budować efektywne relacje ze współpracownikami, jak pracuje w zespole, zarządza zespołem/projektem, jak radzi sobie z krytyką i trudnym klientem;
2. **nieszablonowe myślenie** – firmy skandynawskie poszukują wśród kandydatów osób, które potrafią spojrzeć na procesy z innej perspektywy, które wychodzą z inicjatywą, proponują i wdrażają usprawnienia oraz automatyzacje.
3. **radzenie sobie z trudnościami** – do takich sytuacji zaliczamy przede wszystkim pracę pod presją oraz ogólne radzenie sobie z porażkami, a także wyciąganie nauki z popełnianych błędów.

POZNAJ

Employer Brand Booster by Antal

Suma doświadczeń 150 konsultantów rekrutujących we wszystkich sektorach i branżach



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

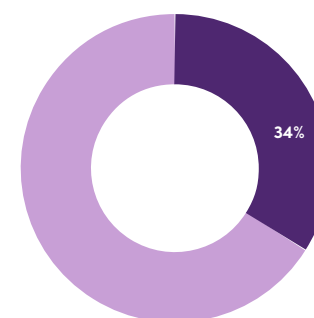
4.0.

Kariera u jednego pracodawcy czy doświadczenie w różnych firmach?

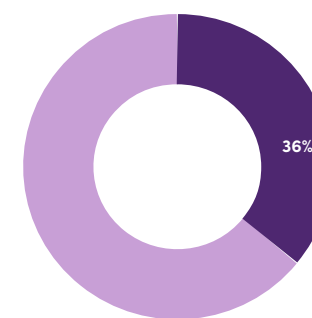
Zatrzymywanie się na jednej pracy przez dłuższy czas staje się coraz mniej popularne. Choć tylko 5% osób zdecydowanie opowiada się za karierą u jednego pracodawcy przez długie lata, 36% twierdzi, że zależy to od sytuacji. Mimo to aż 34% osób twierdzi, że zmiana pracy co kilka lat to najlepsza droga do rozwoju zawodowego. Pracownicy cenią sobie różnorodność doświadczeń, ale nie tracą też z oczu stabilności i długofalowych możliwości, które oferują tradycyjne ścieżki kariery. Zdobywanie doświadczeń w różnych organizacjach nie jest już postrzegane jako coś kontrowersyjnego – to raczej naturalna część współczesnej kariery zawodowej.

WYKRES 4.0

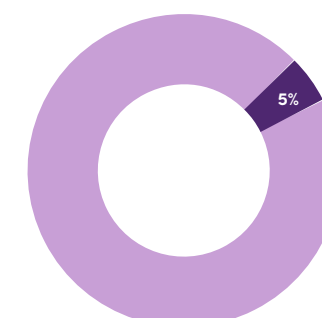
Co studenci uważają na temat stażu pracy?



34% osób twierdzi, że zmiana pracy co kilka lat to najlepsza droga do rozwoju zawodowego



36% osób twierdzi, że zależy to od sytuacji.



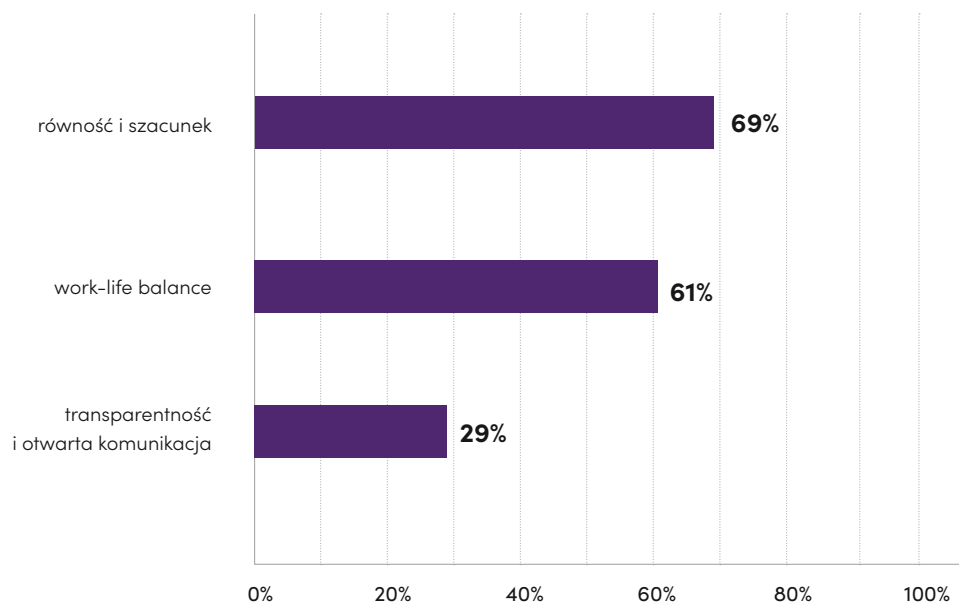
5% osób zdecydowanie opowiada się za karierą u jednego pracodawcy

5.0. Wizerunek skandynawskiego pracodawcy w oczach młodych

Pracodawcy z północy Europy kojarzą się przede wszystkim z wartościami, które ceni wiele młodych osób w dzisiejszym świecie zawodowym. Najczęściej wskazywaną cechą jest równość i szacunek – 69% respondentów uważa to za kluczowy element kojarzący się ze skandynawskim stylem pracy. Studenci wysoko cenią sobie również work-life balance, aż 61% badanych uznaje go za istotny aspekt, który utożsamiają ze skandynawskim pracodawcą. Inne wartości, takie jak ekologia i innowacyjność, choć obecne w świadomości pracowników, nie są już tak silnie związane z wizerunkiem skandynawskiego pracodawcy. Choć transparentność i otwarta komunikacja nie są jeszcze postrzegane jako kluczowe elementy skandynawskich firm przez respondentów (29%), to nie zaburza to pozytywnej oceny wartości, które te firmy oferują swoim zespołom.

WYKRES 5.0

Z czym kojarzy Ci się skandynawski pracodawca?



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.



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 →](#)

Kontakt

Uniwersytet SWPS

biurokarier@swps.edu.pl

Skandynawsko-Polska Izba Gospodarcza

spcc@spcc.pl

Kamil Rychlik

EMPLOYER BRANDING

& RECRUITMENT MARKETING MANAGER

ANTAL

www.antal.pl