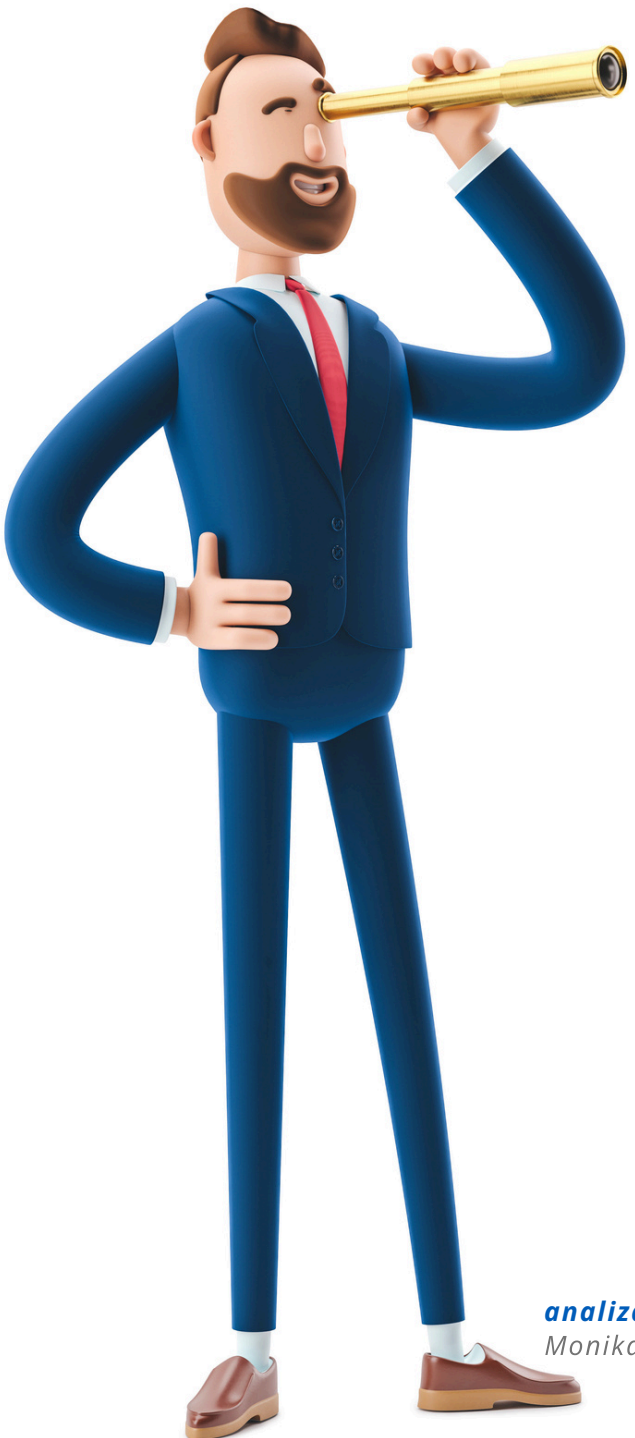




praca.pl

NOWY ROK NOWA KARTA?

(czy zmiana jest tego warta?)

RAPORT Z BADANIA PRACA.PL

analiza, opracowanie i projekt:

Monika Łęska Ph.D | Marketing Manager | Akademia Bialska | Praca.pl



Kiedy zrealizowaliśmy badanie?

Badanie pt. **Nowy Rok - nowa karta. Czy zmiana jest tego warta?**

zostało zrealizowane w dniach **4.12.2025 - 31.12.2025**

na grupie **1312** respondentów / użytkowników portalu Praca.pl

Większość z nich to doświadczeni specjaliści – **63% ma staż pracy powyżej 10 lat**, ponad połowa (56%) **pracuje na umowę o pracę na czas nieokreślony**.



Noworoczna zmiana zawodowa - komu się o(płaca)?

Początek roku tradycyjnie sprzyja refleksji nad karierą zawodową. To moment, w którym pracownicy częściej niż zwykle zadają sobie pytania o sens dotychczasowych decyzji, stabilność zatrudnienia oraz gotowość do zmiany. Nasze badanie pokazuje jednak, że deklarowana otwartość na nowe możliwości nie zawsze przekłada się na realne działania.

- Co sprawia, że niektórzy aktywnie planują nowy etap kariery, podczas gdy inni ograniczają się do biernego obserwowania rynku?
- Dlaczego tak wielu pozostaje w trybie wyczekiwania, nawet jeśli dostrzega potrzebę zmiany?
- Jak emocjonalne nastawienie do rynku pracy wpływa na strategię zawodowe?

Niniejszy raport odpowiada na te (i inne) pytania, analizując zależności pomiędzy strategią zawodową, motywatorami decyzji oraz nastawieniem wobec rynku pracy.

Jaka jest Twoja **strategia zawodowa** na nadchodzący rok (2026)?

76%



planuję zmianę
(pracy, zawodu/branży)

13%



otwart_ na propozycje
("passive candidates")

11%



nie planuję zmian

Analiza strategii zawodowych na nadchodzący rok pokazuje wyraźny **zwrot w kierunku mobilności pracowniczej oraz wzmożonej gotowości do zmiany** – zarówno miejsca pracy, jak i całej ścieżki zawodowej. Ponad 3/4 respondentów deklaruje chęć zmiany zawodowej – od aktywnego poszukiwania pracy (58%) przez całkowitą zmianę branży (18%) aż po gotowość do rozważenia ciekawych ofert (13%). To wskaźnik, który należy interpretować jako wysoki poziom dynamiki i niestabilności w postrzeganiu dotychczasowych miejsc pracy. W tym kontekście interesująca jest również relatywnie niska liczba osób deklarujących pozostanie w obecnym miejscu zatrudnienia – jedynie 7% badanych wyklucza jakkolwiek zmianę. Jednocześnie **tylko 4% ankietowanych wiąże swoje plany z walką o awans lub podwyżkę w dotychczasowej organizacji**. To niski wynik, który może sygnalizować deficyt zaufania do realnych możliwości rozwoju w strukturach wewnętrznych firm.



Komentarz ekspertki:

„Pasywni kandydaci to dziś bardzo ważna, choć często niedoceniana grupa na rynku pracy. Nie przeglądają ogłoszeń, ale są otwarci na zmianę – o ile propozycja będzie dobrze dopasowana do ich wartości i aspiracji. To właśnie oni coraz częściej stają się celem kampanii rekrutacyjnych, zwłaszcza na LinkedIn i w zamkniętych grupach branżowych. Przy obecnych trudnościach rekrutacyjnych w wielu sektorach, firmy nie mogą już liczyć tylko na aktywnych aplikujących – muszą umieć dotrzeć tam, gdzie pasywni kandydaci realnie przebywają i budować z nimi relację jeszcze zanim zdecydują się na ruch.”

— Monika Łęska, ekspert rynku pracy, Praca.pl/Akademia Bialska

Strategie zawodowe respondentów wyraźnie zmieniają się wraz z wiekiem i stażem pracy, co potwierdza, że **decyzje o zmianie pracy są silnie osadzone w cyklu życia zawodowego**. Jednocześnie rynek nie dzieli się dziś prosto na młodych mobilnych i starszych stabilnych — **kluczowe znaczenie ma etap kariery**, a nie sama metryka wieku.

- **Młodszy respondenci** oraz osoby z **krótszym stażem pracy** częściej deklarują **aktywne poszukiwanie pracy/zmianę branży**, co wskazuje na większą otwartość i eksplorację rynku.
- **Osoby w średnich przedziałach wiekowych** i o średnim stażu relatywnie częściej wybierają strategię „nie szukam, ale rozważę ciekawą ofertę”, co wpisuje się w profil tzw. **pasywnych kandydatów**.
- **Starsze grupy wiekowe oraz pracownicy z długim stażem** częściej deklarują pozostanie w obecnym miejscu pracy/koncentrację na poprawie warunków wewnątrz organizacji (awans, podwyżka), co sugeruje rosnące znaczenie stabilności i bezpieczeństwa zawodowego.

Choć siła związku jest umiarkowana, ich istotność statystyczna wskazuje, że **wiek i staż pełnią rolę czynników „ustawiających” strategię, ale nie determinuje jej w sposób absolutny** — pozostawiając przestrzeń dla wpływu motywatorów, doświadczeń i kontekstu rynkowego.



26%

Co czwarty respondent wskazuje,
stabilność zatrudnienia jako
główny czynnik determinujący jego
decyzje zawodowe.

Komentarz ekspertki:

„Stabilność zatrudnienia to dziś coś więcej niż tylko umowa czy stała pensja. Dla pracowników oznacza poczucie przewidywalności i kontroli — fundament, na którym buduje się **zaufanie do pracodawcy**. Ale to dopiero pierwszy krok. Prawdziwe zaangażowanie i chęć pozostania w firmie pojawia się wtedy, gdy ta stabilność idzie w parze z **psychologicznym bezpieczeństwem** — czyli atmosferą, w której można mówić otwarcie, uczyć się na błędach i mieć realny wpływ. Bez tego nawet najlepiej opłacane miejsce pracy może nie dawać poczucia sensu.”

— Ewa Wierzbicka-Kurek,
Specjalistka ds personalnych, Praca.pl



- Wśród respondentów najsilniej wybrzmiewają **motywacje związane z poczuciem bezpieczeństwa**. Stabilność zatrudnienia jako kluczowy czynnik wskazał co czwarty badany (26%), a wynagrodzenie i benefity – kolejne 22,5%. To oznacza, że **niemal co druga decyzja zawodowa na 2026 rok** jest dziś budowana wokół pytania: „czy to mi się opłaca i czy mam pewność jutra?”
- Bardzo mocno wybrzmiewa też **wątek kosztów psychicznych pracy**. Stres, obciążenie i zdrowie psychiczne wskazało 18% respondentów, a atmosferę i relacje – 13,5%. To ważny sygnał: dla dużej grupy pracowników planowanie zmian nie jest wyłącznie kalkulacją finansową, ale próbą odzyskania energii, spokoju i „normalnych warunków” funkcjonowania.
- Na tym tle relatywnie niżej plasują się **motywacje aspiracyjne**: możliwość rozwoju, awansu i szkoleń wskazało 13% badanych, a model pracy / work-life balance 7%. W praktyce może to oznaczać, że **w obecnych realiach rynek jest w większym stopniu napędzany „motywacjami obronnymi” (bezpieczeństwo, finanse, przeciążenie) niż „motywacjami wzrostu” (rozwój, ambicje)**. Dla organizacji to jasna wskazówka: jeśli chcą przyciągać i zatrzymywać ludzi, muszą połączyć poczucie stabilności oraz miękkie warunki pracy, bo to one w największym stopniu determinują decyzje zawodowe.



Stabilność rzędzi planami na 2026

Wskazanie **stabilności zatrudnienia i pewności jutra** jako **kluczowego czynnika determinującego plany**.



26% 26% 24%

aktywni
(planuję zmianę pracy/branży)

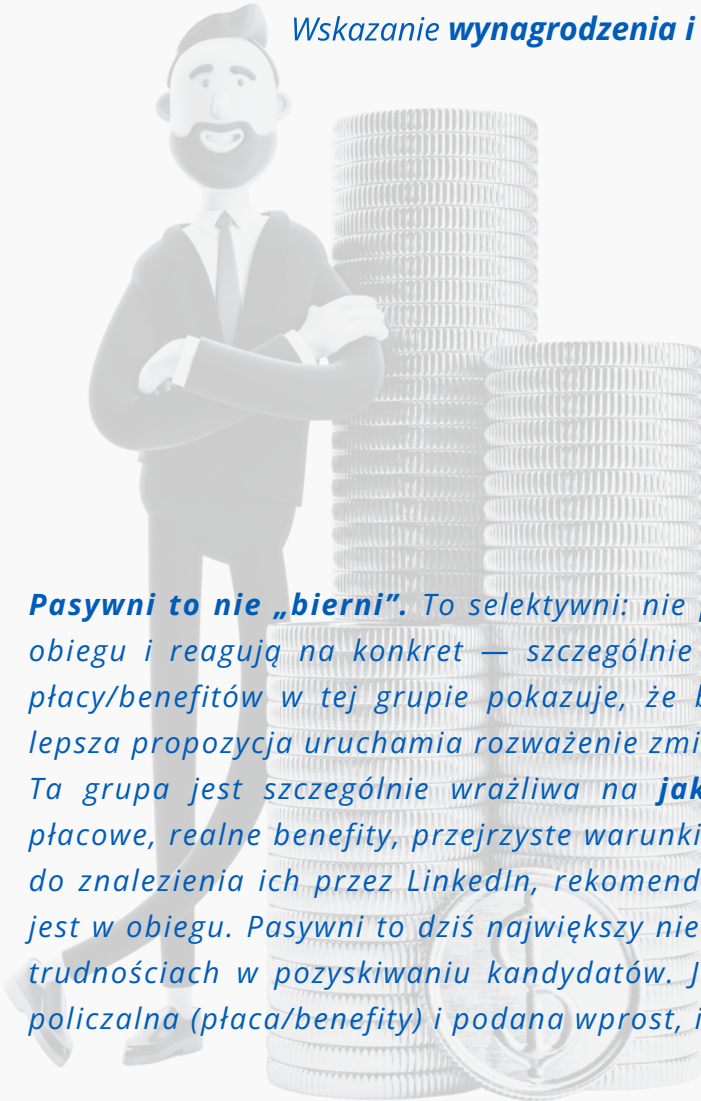
pasywni
(nie szukam ale rozważę)

stabilni
(zostaję/walczę o awans)

Stabilność zatrudnienia to najczęstszy motywator niezależnie od strategii. To sygnał, że rynek wchodzi w 2026 rok w trybie „bezpieczeństwo przede wszystkim”. Stabilność wskazywana we wszystkich trzech grupach oznacza, że **bezpieczeństwo nie jest wyłącznie motywacją osób, które chcą zostać — równie mocno kształtuje decyzje tych, którzy planują zmianę**. Stała się ona walutą rekrutacyjną i retencyjną – pracownicy szukają przewidywalności, jasnych zasad i poczucia „bezpiecznego jutra”. To oznacza, że w ofertach i EVP warto mocniej komunikować stałość warunków, transparentne oczekiwania czy ciągłość zespołów. Firmy niestabilne organizacyjnie (chaos, niejasne cele, ciągłe zmiany), będą częściej tracić ludzi – nawet jeśli płacą rynkowo.

***Pasywni** nie szukają ale... dają się skusić*

Wskazanie **wynagrodzenia i benefitów** jako **kluczowego czynnika determinującego plany**.



22% 26%

pasywni
(nie szukam ale rozważę)

aktywni
(planuję zmianę pracy/branży)

Pasywni to nie „bierni”. To selektywni: nie prowadzą aktywnych poszukiwań, ale pozostają w obiegu i reagują na konkret — szczególnie na lepsze warunki finansowe. Wyższy wskazanie płacy/benefitów w tej grupie pokazuje, że bodźcem do ruchu jest często prosta kalkulacja: lepsza propozycja uruchamia rozważenie zmiany.

Ta grupa jest szczególnie wrażliwa na **jakość komunikacji rekrutacyjnej**: jasne warunki płacowe, realne benefity, przejrzyste warunki i krótka ścieżka kontaktu. To też naturalna grupa do znalezienia ich przez LinkedIn, rekomendacje i społeczności branżowe — bo nie szuka, ale jest w obiegu. Pasywni to dziś największy niewykorzystany zasób rekrutacyjny, szczególnie przy trudnościach w pozyskiwaniu kandydatów. Jednak pod pewnymi warunkami: oferta musi być policzalna (płaca/benefity) i podana wprost, inaczej nie przełamie „pasywności”.

Stabilni zostają dla ludzi

Wskazanie **atmosfery w firmie i relacji z ludźmi** jako **kluczowego czynnika determinującego plany**.

13%

aktywni

(planuję zmianę pracy/branży)

12%

pasywni

(nie szukam ale rozważę)

21%

stabilni

(zostaję/walczę o awans)

W grupie, która planuje zostać, **najważniejsze są relacje i atmosfera**. Dla firm to jasny sygnał: kultura pracy i jakość współpracy realnie budują retencję. Dobra atmosfera działa jak tarcza ochronna: nawet jeśli rynek kusi, **ludzie mniej chętnie wychodzą z miejsca, gdy mają dobre relacje i poczucie przynależności**. To też wyjaśnia, dlaczego część firm mimo przeciętnej płacy utrzymuje zespoły — bo broni je kultura i liderzy. Inwestycje w kompetencje menedżerskie i komunikację to niezbędny element kształtowania klimatu w zespołach: atmosfera przestała być „miłym dodatkiem”, tylko realnym powodem zostania w firmie.

57%

Ponad połowa respondentów swoje
nastawienie do rynku pracy 2026,
określiłaby słowem nadzieja
(liczę na lepsze perspektywy).

Komentarz ekspertki:

„Deklarowana nadzieja nie oznacza dziś beztroskiego optymizmu, ale raczej ostrożną wiarę w poprawę sytuacji przy jednoczesnym zachowaniu czujności. Pracownicy chcą wierzyć, że nadchodzący rok przyniesie nowe możliwości, ale ich oczekiwania są silnie powiążane z potrzebą stabilności i poczuciem wpływu na własną ścieżkę zawodową. To sygnał, że rynek pracy nie jest postrzegany jako w pełni bezpieczny, ale nadal oferuje przestrzeń do planowania przyszłości.”

— **Ewa Wierzbicka-Kurek,**
Specjalistka ds. personalnych, Praca.pl



-
- Najczęściej deklarowanym nastawieniem wobec rynku pracy w 2026 roku pozostaje **nadzieja na lepsze perspektywy**, przy jednoczesnej obecności istotnych grup respondentów wskazujących **spokój (15%)** oraz **niepewność (13%)**. Postawy oparte na **obawie (8%)** i **zrezygnowaniu (8%)**, deklarowane łącznie przez blisko co piątego badanego, pokazują, że choć negatywne emocje nie dominują, nadal stanowią ważny sygnał ostrzegawczy dla rynku pracy.
 - Rozkład odpowiedzi wskazuje na **przewagę postaw adaptacyjnych**, opartych na obserwacji i elastycznym reagowaniu, **nad skrajnymi emocjami – zarówno optymizmem, jak i lękiem**. Rynek pracy na początku roku postrzegany jest zatem nie jako jednoznacznie zagrażający, ale też nie jako w pełni stabilny i przewidywalny. Pracownicy/kandydaci wchodzą w nowy rok z gotowością do zmiany, ale bez pochopnych decyzji — **obserwują rynek, oceniają ryzyko i porównują dostępne opcje**.
-



Nastawienie emocjonalne wobec rynku pracy istotnie różnicuje przyjmowane strategie zawodowe, jednak nie w sposób zero-jedynkowy. Rynek nie dzieli się na osoby aktywnie poszukujące i bierne, lecz na **działających z różnym poziomem ostrożności**.

- **Postawa nadziei na lepsze perspektywy** sprzyja rozważnym decyzjom, a nie impulsywnej zmianie. Respondenci z tej grupy **częściej deklarują gotowość do zmiany pracy/branży**, ale **równie często wybierają strategię „nie szukam, ale rozważę ciekawą ofertę”**, co wskazuje na świadome monitorowanie rynku przy zachowaniu poczucia sprawczości.
- **Spokój i poczucie bezpieczeństwa zawodowego** korelują z postawą selektywnej otwartości, a nie z brakiem ambicji. Osoby te **rzadziej planują aktywne poszukiwania, lecz pozostają otwarte na propozycje** pod warunkiem realnej poprawy warunków.
- **Niepewność i obawa** wobec rynku pracy wzmacniają strategie wyczekujące, ograniczając skłonność do aktywnego działania. Respondenci z tych grup **częściej deklarują pozostanie w obecnym miejscu pracy** lub odkładanie decyzji zawodowych, co wskazuje na postrzeganie zmiany jako ryzyka, a nie szansy.



Wyniki badania pokazują, że **współczesny rynek pracy funkcjonuje w warunkach ostrożnej równowagi między nadzieją a niepewnością**. Choć ponad połowa respondentów deklaruje pozytywne nastawienie i wiarę w lepsze perspektywy, to dominującą postawą pozostaje ostrożność oparta na kalkulacji ryzyka. Analiza jednoznacznie pokazuje, że decyzje o zmianie pracy są dziś w większym stopniu determinowane poczuciem bezpieczeństwa i przewidywalności, niż wyłącznie samą atrakcyjnością rynku. Stabilność zatrudnienia, jakość oferty oraz jasność warunków zmiany stają się kluczowymi filtrami decyzyjnymi, szczególnie wśród kandydatów pasywnych.

Jeśli organizacje chcą przyciągać talenty w nadchodzącym roku, muszą:

- **jasno komunikować stabilność i realne warunki zatrudnienia,**
- **budować zaufanie poprzez transparentność procesów i spójność komunikacji.**

Wnioski z badania pokazują, że **problemem rynku pracy nie jest dziś brak gotowości do zmiany, lecz brak wystarczająco przekonujących powodów, by ją podjąć**.

