

SKUTECZNA MOTYWACJA W BIZNESIE



Siła współczesnego lidera

Prawdziwe przywództwo łączy zarządzanie z odpowiedzialnością za ludzi. Dobry lider słucha częściej niż mówi. Pyta, zanim oceni. Ufa, zanim sprawdzi. Jeśli tego zabraknie, pracownicy stracą motywację, co z czasem osłabi ich więź z organizacją. To ważne, by rozumieć zależność między zachowaniem menedżera a zaangażowaniem w zespole, bo ludzie odchodzą od szefów, ale też dla nich zostają.



MAGDA PIETKIEWICZ
ekspertka rynku pracy i twórczyni platformy Enpulse

Często mówimy o różnicach między pokoleniami X, Y i Z, ale prawda jest taka, że w pracy potrzebujemy kilku podstawowych rzeczy – poczucie sensu, bezpieczeństwa i zrozumienia. To uniwersalne wartości, o które powinien dbać każdy dobry szef.

Mniej kontroli, więcej zaufania
W wielu organizacjach wciąż można spotkać liderów, którzy wierzą

w hasło „kontrola najwyższą formą zaufania”. Tymczasem wiele przesłanek, a nawet badań, wskazuje, że jest wręcz odwrotnie. Raport Accountemps wskazuje, że ponad połowa osób, które doświadczyły mikrozarządzania, uważa, że miało to negatywny wpływ na ich produktywność, a nieco większy odsetek podkreśla spadek morale. Zaufanie to nie ryzyko – to inwestycja. Zespół nie potrzebuje szefa, który patrzy każdemu przez ramię, tylko partnera. Kogoś, kto jasno komunikuje cele, wspiera i ufa. Pracownicy potrzebują przewodnika, a nie nadzorcy. Moje wieloletnie doświadczenie potwierdza, że zaangażowanie nie rodzi się z presji, lecz z poczucia sprawczości. Dobry lider wie, że nie każda decyzja wymaga jego aprobaty. Czasem wy-

starczy tylko lekkie „popchnięcie” we właściwym kierunku – a zespół staje się twórczy i odpowiedzialny.

Empatia zamiast autorytaryzmu
Część menedżerów, nadal zamiast na dialog stawia na politykę „zamkniętych drzwi”. Dane z raportu Enpulse „Zaangażowanie 2024” pokazują, że niemal połowa pracowników uważa, iż ich szef nie rozumie ich potrzeb. To niepokojące, ponieważ empatia to dziś jedna z najważniejszych kompetencji. Składają się na nią między innymi uważność, umiejętność słuchania i gotowość do reagowania na emocje. Wartościowy lider nie boi się rozmawiać o emocjach. To nie „miękość”, lecz dojrzałość. Tam, gdzie jest empatia szybciej rozwiązuje się konflikty, łatwiej wdraża zmiany i buduje trwałe relacje oparte na zaufaniu. Dzięki temu zespół staje się silniejszy, bardziej zaangażowany i gotowy na wyzwania. Bycie liderem to nie tylko kierowanie – to umiejętność bycia człowiekiem w świecie pełnym wyzwań.

Docenianie zamiast dyskryminacji
Dyskryminacja to zła siostra braku docenienia. Pojawia się tam, gdzie zanika uznanie, a relacje w zespole

stają się nierówne. Nie zawsze jest głośna czy formalna – częściej ukryta, subtelna, ale wyczuwalna. Wyniki badania „Zaangażowanie 2024” pokazują, że aż 2 na 3 Polaków ma poczucie, że ich bezpośredni przełożony faworyzuje kogoś w zespole. Takie warunki stają się idealnym gruntem dla frustracji, obniżonego zaangażowania i poczucia niesprawiedliwości. Pojawia się dystans, wypalenie, a w końcu – obojętność. Jeśli praca ma być miejscem, w którym człowiek chce być, a nie tylko musi, to musi być też przestrzenią, w której czuje się ważny i zauważony. Nie ma miejsca na dyskryminację czy faworyzowanie. Niestety, dla wielu liderów wyrażanie uznania jest jednym z najtrudniejszych gestów w biznesie. Dlaczego? Nie da się go sfalszować, nie da się zapisać w regulaminie. Trzeba je po prostu praktykować. Szef, który dostrzega wysiłek i mówi o nim głośno, buduje zespół odporny, lojalny i zaangażowany.

Każdy z nas jest człowiekiem
Nie ma szefów idealnych. Są tylko ci wystarczająco dobrzy – empatyczni, komunikatywni, odpowiedzialni i elastyczni. Ci, którzy

potrafią inspirować i motywować innych. Ludzie nie oczekują od lidera nieomyślności. Oczekują odwagi by przyznać się do błędów i wyciągnąć z nich wnioski. Bo szacunek w zespole buduje się nie przez perfekcję, lecz przez autentyczność.

Dążenie do doskonałości to najprostsza droga do wypalenia i utraty sensu w pracy. Dobry lider potrafi przyznać się do błędów, jasno wyznaczać swoje granice i dbać o siebie, bo rozumie, że równowaga to nie przywilej, ale warunek skuteczności. Daje tym przykład innym, pokazując, że można być wymagającym i wspierającym jednocześnie. Bo tylko ten, kto ma w sobie spokój, potrafi budować wokół siebie środowisko, w którym ludzie czują się bezpiecznie, doceniani i chcą się rozwijać.

Lider z sercem

Szefowie, którzy potrafią łączyć profesjonalizm z człowieczeństwem, tworzą kulturę, w której chce się pracować. Taką, w której jest miejsce na dialog, zaufanie i autentyczność. Bo prawdziwe przywództwo polega na byciu obecnym, uważnym i po ludzku bliskim swojemu zespołowi.

Kultura organizacyjna ważniejsza niż pensja?

Badanie „Pracodawca okiem przyszłych talentów” przeprowadzone przez Antal, SPCC i Uniwersytet SWPS pokazuje, że 63 proc. studentów wskazuje możliwość rozwoju zawodowego i przyjazną atmosferę w pracy jako kluczowe czynniki przy wyborze pracodawcy.

Wyniki potwierdzają, że pokolenie Z coraz częściej priorytetowo traktuje wartości organizacyjne, takie jak równość, elastyczność i work-life balance, które są charakterystyczne dla skandynawskiej kultury pracy.

Młodsze pokolenia, w tym Generacja Z, kierują się wartościami organizacyjnymi przy wyborze pracodawcy, traktując je jako równie ważne, a w niektórych przypadkach ważniejsze niż wynagrodzenie. Aż 63 proc. respondentów wskazuje rozwój zawodowy oraz przyjazną atmosferę w pracy jako kluczowe czynniki, które mają wpływ na ich decyzję. Mimo że wynagrodzenie wciąż jest istotne, dla jedynie 27 proc. badanych jest ono najważniejszym czynnikiem przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Pokolenie Z coraz częściej poszukuje pracodawców, którzy oferują nie tylko stabilność finansową, ale także przestrzeń do rozwoju, równowagę między pracą a życiem prywatnym oraz transparentność w zarządzaniu. Idealna oferta pracy – kluczowe elementy dla młodszych pokoleń. Wyniki badania wskazują na wyraźny trend wśród młodszych kandydatów – oczekują oni przede wszystkim elastyczności i lepszej kontroli nad czasem pracy. 69 proc. badanych przyznaje, że elastyczność godzin pracy to kluczowy element oferty. Dla 53 proc. respondentów równie ważna jest możliwość pracy zdalnej. Istotnym czynnikiem decydującym o wyborze pracodawcy jest także dogodna lokalizacja (52 proc., co sugeruje, że młodsze pokolenia nie są zainteresowane długimi dojazdami do pracy, preferując firmy, które znajdują się w łatwo dostępnych lokalizacjach lub oferują elastyczność w zakresie pracy zdalnej. Pracodawcy, którzy oferują jasne i przejrzyste ścieżki awansu, zyskują większe zainteresowanie, a dla wielu respondentów tradycyjna umowa o pracę nie jest już czynnikiem decydującym o wyborze pracodawcy. Współczesne oczekiwania młodych pracowników wykraczają poza formalne ramy zatrudnienia, a priorytetem staje się dbałość o rozwój kariery oraz warunki sprzyjające dobremu samopoczuciu w pracy. – W dynamicznie zmieniającym się

świecie ciągle rozwój to nie tylko konieczność, a nowa codzienność. Młode pokolenia są tego świadome i oczekują od pracodawców i praktykodawców wsparcia w podnoszeniu swoich kom-

petencji. Inwestowanie w pracowników to nie tylko korzyść dla pracownika, ale też dla pracodawcy, bo buduje jego odporność na zmiany oraz konkurencyjność. Dodatkowo pracownicy,

którzy mają szansę rozwoju są bardziej zaangażowani, innowacyjni i odczuwają satysfakcję z pracy – mówi Olga Kożuchowska, dyrektorka Biura Karier Uniwersytetu SWPS.



Jak wspierać dobrostan pracowników, by naturalnie zwiększać ich efektywność?

Dobrostan pracowników przestał być tematem HR-owym – stał się strategicznym elementem zarządzania firmą.

W VanityStyle od lat traktujemy go jak inwestycję o najwyższej stopie zwrotu: zdrowi, spokojni i zaangażowani ludzie to najstabilniejsze aktywa organizacji. Dbanie o dobre samopoczucie naszych ludzi – to jeden z filarów naszej strategii i jednocześnie fundament efektywności organizacji. Firmy, które rozumieją tę zależność, wygrywają, gdyż zwiększają swoje szanse na przyciągnięcie talentów, zatrzymują ludzi na lata i budują markę, której ufa się nie tylko jako pracodawcy, ale i partnerowi biznesowemu. Zatem zasada jest prosta, jeśli firma chce mieć efektywnych pracowników, musi zadbać o ich zdrowie fizyczne, psychiczne i społeczne. Pracownik zestresowany, zmęczony i pozbawiony energii nie będzie w stanie efektywnie pracować. W dodatku wypalenie i absencje to ogromne koszty dla pracodawcy. Raport VanityStyle „Stres nasz powszedni” przygotowany z Well.HR pokazał, że 67 procent etatowych pracowników doświadcza stresujących sytuacji kilka razy w tygodniu, a co czwarty niemal codziennie. Ignorowanie tych danych oznacza zgodę na spadek efektywności i lojalności zespołów. Jak wspierać dobrostan w praktyce? Po pierwsze, poprzez aktywność fizyczną. Ruch redukuje stres, poprawia koncentrację i daje energię, której potrzebujemy do działania. Firmy, które zapewniają pracownikom dostęp do infrastruktury sportowej i kulturalnej, zyskują bardziej zaangażowane i zdrowsze zespoły. W VanityStyle ob-

serwujemy to na co dzień – benefity sportowe i kulturalne to nie dodatek, ale realna inwestycja w zdrowie i produktywność. Aktywność obniża absencję i zwiększa satysfakcję z pracy, co wprost przekłada się na wyniki biznesowe. Po drugie, edukacja. Czasem nie wystarczy zaoferowanie pracownikowi karty sportowej lub aplikacji. Trzeba podpowiedzieć mu, dlaczego ważny jest ruch i aktywność. W VanityStyle dużą wagę przykładamy do działań edukacyjnych: od webinarów i warsztatów po e-booki i raporty. We własnych strukturach wprowadziliśmy także narzędzie Well-Profit Index, opracowane z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, które mierzy dobrostan naszych pracowników w siedmiu wymiarach: od emocji i relacji społecznych, po zdrowie fizyczne i sposób odżywiania. Nie tylko pytamy pracowników, jak się czują w danym obszarze, ale sprawdzamy też, jak silnie każdy z nich wpływa na ich ogólny dobrostan. W badaniu analizujemy tzw. ważność poszczególnych obszarów, opierając się na danych i zależnościach statystycznych, co pozwala skoncentrować się na tym, co faktycznie ma sens. Dzięki temu wiemy, które działania realnie poprawiają samopoczucie ludzi, a które – mimo wysokich ocen – nie przynoszą oczekiwanego efektu. Po trzecie, poczucie równości i przynależności. Dobrostan to nie tylko zdrowie, ale też relacje i atmosfera. Pracownik, który czuje się częścią wspólnoty, jest bardziej lojalny i skłonny angażować się w projekty.

W VanityStyle rozwijamy program wolontariatu, w ramach którego każdy pracownik może zgłosić własną inicjatywę społeczną. Po czwarte, elastyczność. Nie każdy pracownik będzie korzystał z benefitów tak samo. Jedni wolą trening na siłowni, inni wyjście z dzieckiem na basen czy dostęp do kultury. Dlatego nasze rozwiązania są elastyczne. I wreszcie strategia. Działania wellbeingowe muszą być przemyślane i długofalowe. Jednorazowy event czy kilka plakatów o zdrowiu nie zmieniają kultury organizacyjnej. Benefity w VanityStyle są tak projektowane, aby łączyć edukację, aktywność i komunikację. Efektywność pracowników nie bierze się z presji ani z kolejnych systemów kontroli. Rodzi się z energii, którą dają zdrowie, relacje i poczucie sensu. Firmy, które chcą być naprawdę konkurencyjne, muszą zrozumieć, że inwestycja w dobrostan to nie koszt, ale najważniejszy kapitał przyszłości. A pracownicy odwdzięczą się za to czymś, czego nie da się kupić, czyli lojalnością, zaangażowaniem i efektywnością, która przychodzi naturalnie. Dziś nie pytamy już, czy warto inwestować w dobrostan. Pytamy, jak szybko potrafimy uczynić z niego element naszej strategii biznesowej. Bo zdrowa firma to nie ta, która wymaga więcej – tylko ta, która daje ludziom energię do działania.

1. <https://www.vanitystyle.pl/pracodawcy/raporty/jak-stresuja-sie-twoi-pracownicy>

materiał partnera

Pracownicy chcą wyboru, nie etatu



”

Elastyczne formy zatrudnienia, takie jak B2B, outsourcing czy praca projektowa, przestają być planem B – stają się pełnoprawnym wyborem coraz większej liczby pracowników i firm.

że decyzja ze strony pracodawcy zapadnie maksymalnie w ciągu dwóch tygodni. Dla co czwartego kandydata nawet ten termin jest zbyt długi – po 7 dniach bez odzewu po prostu rezygnują z oferty i szukają dalej.

To pokazuje, że w przypadku tej grupy zawodowej liczy się nie tylko wynagrodzenie, lecz także tempo i jakość komunikacji. Pracownicy oczekują konkretów, szybkiej reakcji i przejrzystych warunków – brak informacji postrzegają jako brak szacunku.

Z pozoru wszystko wygląda dość stabilnie: bezrobocie w Polsce wynosi 5,2 proc., przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw przekroczyło 9 tys. zł brutto, a liczba ofert pracy, choć zmniejszyła się w ostatnich miesiącach, nadal pozostaje na przyzwoitym poziomie. Wystarczy jednak zajrzeć do najnowszego raportu „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań” PARP, by zrozumieć, że pod powierzchnią kryją się mniej oczywiste zmiany pokazujące, jak dynamicznie przekształca się polski rynek pracy.

W powszechnej opinii praca tymczasowa, B2 B czy outsourcing kojarzą się z niestabilnością, brakiem wyboru i niskim poziomem bezpieczeństwa, ale raport Hays „Nowoczesne Formy Zatrudnienia 2025” rysuje zupełnie inny obraz. 80 proc. osób pracujących w modelach projektowych lub kontraktowych jest zadowolonych z takich warunków pracy. Cenią przede wszystkim wynagrodzenie, możliwość pracy zdalnej oraz elastyczny czas pracy – elementy, które dla wielu etatowców nadal pozostają poza zasięgiem.

Co ciekawe, w 2025 r. aż 56 proc. firm planuje zwiększyć liczbę pracowników tymczasowych i podwykonawców. Wśród powodów nie

dominuje chęć „ciągnięcia kosztów”, lecz konieczność zdobycia wyspecjalizowanych specjalistów do konkretnych projektów. Najczęściej chodzi o branże inżynieryjne, IT i logistykę – obszary wymagające wysokiej dynamiki działania i dużej samodzielności. Taki model pozwala firmom szybciej reagować na zmiany rynkowe, a pracownikom lepiej zarządzać własną karierą.

Ranking zawodów 2025:

bohaterowie, celebryci i politycy
Co roku SW Research2 pyta Polaków, jakie zawody darzą największym szacunkiem – tegoroczny ranking przynosi kilka ciekawych zwrotów akcji. Na szczycie nadal

królują strażacy (83 proc.) i ratownicy medyczni (81,5 proc.). Ale niespodzianką jest obecność pilota pasażerskiego – nowego zawodowego bohatera, który zajął trzecie miejsce z wynikiem 81 proc. To pokazuje, jak silnie działa wizerunek odpowiedzialności, precyzji i prestiżu. Z kolei największy awans zaliczył rolnik indywidualny, który wspiął się na liście aż o 10 pozycji. W czasach niepewności i zmian klimatycznych jego praca nabiera nowego wymiaru.

Na ostatnich miejscach plasują się ci, których część społeczeństwa postrzega jako zbędnych lub odezwanych od realiów. Influencerzy i youtuberzy zamykają zestawienie z zaledwie 13 proc. uznania społecznego. Tuż nad nimi znajdują się posłowie, europosłowie i samorządowcy. To wyraźny sygnał, że zaufanie społeczne wobec pewnych grup zawodowych wymaga odbudowy.

Gen Z rezygnuje z uczelni. Szuka sensu i miękkich umiejętności

Według danych zawartych we wspomnianym raporcie PARP aż 31 proc. przedstawicieli pokolenia Z i 32 proc. milenialsów zrezygnowało z edukacji wyższej, wskazując na jej niedopasowanie do rynku pracy. Co zamiast tego? Kursy, szkolenia,

praktyczne doświadczenia i rozwijanie kompetencji miękkich. Tylko 6 proc. Gen Z chce być menedżerami – większość szuka pracy z misją, która daje spokój i pozwala się rozwijać. Ten zestaw wartości – sens, dobrostan, stabilność finansowa – nazwano w raporcie „trójkątem szczęścia zawodowego”.

Dla dzisiejszych dwudziestolatków kariera to już nie wspinaczka po szczeblach, lecz droga, która ma być ciekawa, wartościowa i zgodna z osobistymi przekonaniami.

Szybko, proszę!

Proces rekrutacyjny nie może dziś trwać w nieskończoność – szczególnie jeśli mowa o pracownikach fizycznych. Według raportu Pracuj.pl3 aż 60 proc. z nich oczekuje,

”

31 proc. przedstawicieli pokolenia Z i 32 proc. milenialsów zrezygnowało z edukacji wyższej, wskazując na jej niedopasowanie do rynku pracy.

Rewolucja cicha, ale stanowcza

Polski rynek pracy przechodzi głęboką transformację, której nie widać na pierwszy rzut oka w statystykach dotyczących bezrobocia czy średnich wynagrodzeń. Elastyczne formy zatrudnienia, takie jak B2B, outsourcing czy praca projektowa, przestają być planem B – stają się pełnoprawnym wyborem coraz większej liczby pracowników i firm. Młodsze pokolenia redefiniują pojęcie kariery: zamiast pięcia się po szczeblach hierarchii wybierają ścieżki, które zapewniają im poczucie sensu, rozwój osobisty i równowagę. Na tym tle coraz wyraźniej widać jedno: pracownicy, niezależnie od wieku czy branży, coraz odważniej mówią, czego oczekują. Chcą konkretu, szacunku i warunków, które pozwolą pogodzić życie zawodowe z prywatnym. Firmy, które to rozumieją i dostosują się do nowej rzeczywistości, zyskają przewagę. Te, które będą kurczowo trzymać się dawnych schematów, mogą zwyczajnie wypaść z gry.

1. <https://drive.google.com/file/d/1392gidKcFsXxdW-6dJtEY9LFWXU4d8sUq/view>
2. <https://swresearch.pl/news/ranking-zawodow-2025-kto-zyskuje-spoeczny-szacunek-a-kto-go-traci>
3. <https://media.pracuj.pl/403706-czekasz-na-decyzje-z-rekrutacji-dla-wielu-pracownikow-fizycznych-maksimum-to-tydzien-lub-dwa>



Dziś liczy się przede wszystkim prostota i elastyczność, a benefity powinny poprawiać komfort i odciążać pracowników w ich codziennym życiu.

Benefitowa luka

Nawet przy szerokim dostępie do benefitów ponad 4 na 10 pracowników w Polsce nie korzysta z nich regularnie. Z najnowszego raportu „Pluxee Benefit Guidebook 2026” wynika, że tylko 6 proc. zatrudnionych ocenia swój pakiet świadczeń jako naprawdę atrakcyjny.

Główną przyczyną jest brak dopasowania oferty do potrzeb pracowników oraz bariery praktyczne – brak czasu i niska jakość świadczeń. Wyniki raportu pokazują, że przyszłość benefitów leży w prostych, elastycznych rozwiązaniach, które wspierają codzienne wyzwania pracowników. Zwłaszcza jeśli pracodawcy chcą zwiększyć efektywność inwestycji w motywację i retencję.

Paradoks polskiego rynku pracy

Według danych GUS wskaźnik zatrudnienia osiągnął rekordowy poziom (blisko 79 proc. dla osób aktywnych zawodowo i pracujących w wieku 20-64 lata), a przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 8769,08 zł[1]. Dodatkowo październikowy Miesięczny Indeks Koniunktury PIE wzrósł do 103,2 pkt[2], co daje najwyższy poziom w 2025 r. Mimo dobrej sytuacji na rynku pracy, dane pokazują, że benefity nie zawsze spełniają swoją funkcję. Według Pluxee Benefit Guidebook 2026 z benefitów dostępnych w miejscu pracy regularnie korzy-

sta jedynie 57 proc. zatrudnionych. Aż 43 proc. pracowników przyznaje, że nie korzysta z nich wcale lub robi to sporadycznie, a 14 proc. nie otrzymuje żadnych świadczeń. Zaskakuje to tym bardziej, że głównymi barierami działalności przedsiębiorstw nadal są koszty pracownicze (69 proc.) oraz niepewność sytuacji gospodarczej (59 proc.)[3]. To oznacza, że w wielu firmach budżet na benefity nie przynosi oczekiwanego zwrotu, ponieważ środki są wydawane nieefektywnie. Dane z raportu Pluxee pokazują, że tylko 36 proc. badanych ocenia swój pakiet świadczeń jako atrakcyjny. Rozwiązaniem nie jest jednak zwiększenie wydatków na benefity, lecz ich lepsze dopasowanie do codziennych potrzeb zatrudnionych.

Źródła luki benefitowej

Dane z Pluxee Benefit Guidebook 2026 pokazują, że w centrum tego zjawiska znajduje się brak dopasowania – aż 40 proc. zatrudnionych uważa, że świadczenia nie odpowiadają ich potrzebom. Nie jest to efekt braku dobrej woli pracodawców, ale z pewnością to dobry pretekst do autodiagnozy i okazja, by

efektywniej zarządzać benefiami jako narzędziami motywacyjnymi i wizerunkowymi.

Szczególnie, że wielu pracowników nie korzysta z dostępnych świadczeń nie z braku chęci, lecz czasu. I choć mówi o tym jedynie 17 proc. badanych, to wśród pracowników fizycznych odsetek ten rośnie do 33 proc. Co więcej, blisko co szósty pracownik oczekuje wyższej jakości świadczeń. Te braki przekładają się bezpośrednio na spadek satysfakcji: w ciągu roku odsetek zadowolonych z oferty benefitowej zmniejszył się z 47 proc. do 36 proc., a regularnie korzystających – z 69 proc. do 57 proc. To sygnał, że dziś liczy się przede wszystkim prostota i elastyczność, a benefity powinny poprawiać komfort i odciążać pracowników w ich codziennym życiu.

Sektor o największym niewykorzystanym potencjale

Luka benefitowa jest szczególnie widoczna w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), który odpowiada za 45,3 proc. PKB Polski i stanowi aż 99,8 proc. wszystkich firm w kraju[4]. To właśnie tutaj kryje się największy potencjał pozytywnej zmiany. W mikrofirmach (1-9 osób) aż 41 proc. pracowników nie otrzymuje żadnych świadczeń pozapłacowych, a w małych firmach (10-49 osób) dotyczy to co piątej osoby. Dla porównania – w dużych organizacjach ten odsetek spada do

7 proc. To pokazuje, że sektor MŚP ma dziś przestrzeń, by uczynić benefity swoim wyróżnikiem na rynku pracy.

Dla mniejszych firm to realna szansa na zbudowanie przewagi konkurencyjnej. W sytuacji gdy trudniej jest konkurować wysokością wynagrodzeń z korporacjami, dobrze dobrane benefity mogą stać się mocnym argumentem w rekrutacji i retencji pracowników. Korzyści tego podejścia są wielowymiarowe, ponieważ świadczenia pozapłacowe:

- wspierają codzienne potrzeby pracowników i pomagają łagodzić skutki inflacji (np. poprzez dofinansowanie posiłków, pakiety medyczne, prezenty finansowe z okazji świąt),
- wzmacniają markę firmy w oczach kandydatów, pokazując, że nawet mniejsza organizacja może oferować wartościowe i dobrze przemyślane benefity.

Jak zlikwidować lukę benefitową?

Rekomendacje dla pracodawców

Punktem wyjścia może być wprowadzenie „złotego standardu” – zestawu praktycznych, bezpiecznych i powszechnie dostępnych rozwiązań, który odpowiada na najczęstsze potrzeby pracowników. Takie benefity mogą działać jak amortyzator skutków rosnących kosztów życia i presji inflacyjnej, ponieważ pomagają w zarządzaniu budżetem domowym, zwiększają

retencję i pozwalają efektywniej wykorzystywać środki przeznaczone na świadczenia.

– Co roku pytamy pracowników o ich priorytety w kontekście zawodowym. W tegorocznej edycji przesunęliśmy akcent z prognozowania trendów na wyznaczanie kierunku rozwoju polityki personalnej, który będzie realnym wsparciem dla organizacji. W świecie, w którym sztuczna inteligencja, optymalizacja procesów, zmiany demograficzne i migracje kształtują nowe warunki działania, potrzebne są konkretne narzędzia. Nie dziwi więc, że w realiach nieustannej zmienności stabilność zyskuje na znaczeniu – aż 96 proc. pracowników wskazuje pewność zatrudnienia jako priorytet. W tym kontekście benefity, jako stały i ważny element wynagrodzenia, są istotnym narzędziem wzmacniania poczucia bezpieczeństwa – oczywiście pod warunkiem, że są dobrze dopasowane – podkreśla Arkadiusz Rochala, dyrektor generalny i wiceprezes zarządu Pluxee Polska.

W dobrze zaprojektowanej polityce benefitowej istotną rolę może również odegrać ZFŚS. W firmach, w których funkcjonuje, aż 62 proc. pracowników korzysta z dofinansowania wypoczynku, a 47 proc. z prezentów świątecznych. To pokazuje, że ZFŚS może być nie tylko źródłem wsparcia socjalnego, ale również skutecznym narzędziem zarządzania budżetem na świadczenia. A ponieważ dzisiaj niemal każdy ma dostęp do „jakichś” benefitów, prawdziwym wyróżnikiem staje się nie ich liczba, lecz to, na ile ułatwiają pracownikom codzienne życie. Jak wynika z raportu Pluxee w tym właśnie tkwi nowy wymiar konkurencyjności firm i szansa na wysokie ROI.

[1] https://ssgk.stat.gov.pl/Wynagrodzenia_i_swiadczenia_spoleczne.html.

[2] Polski Instytut Ekonomiczny, Miesięczny Indeks Koniunktury, październik 2025.

[3] Polski Instytut Ekonomiczny, Miesięczny Indeks Koniunktury, październik 2025.

[4] <https://fips.pl/podsumowanie-raportu-parp-o-stanie-sektora-msp-w-polsce-w-2024/>.