**Rotacja pracowników i *quiet quitting* generują**

**w firmach milionowe straty**

**Kluczowe stają się decyzje w procesie rekrutacji i w trakcie zatrudnienia**

**Według najnowszego raportu Gallupa, pracownicy, którzy nie są zaangażowani w swoje zadania i mają obniżoną produktywność, kosztują światowy biznes nawet 7,8 biliona USD.[[1]](#footnote-1) To równowartość 11 proc. globalnego PKB. Jeżeli dodamy do tego koszty nieefektywnej rekrutacji i wzmożoną od czasu pandemii fluktuację kadr – to skala możliwych strat finansowych osiąga niebotyczne rozmiary. Jak na tym tle wygląda polski rynek pracy? Według badania firmy Randstad, widoczny jest nieznaczny spadek rotacji, czyli liczby osób, które w ciągu ostatniego półrocza zmieniły miejsce zatrudnienia. W 2022 roku stanowili średnio 19 proc. badanych, czyli o 2 proc. mniej niż w roku poprzednim. Dzisiaj częściej decydujemy się na dodatkową pracę, nadgodziny lub idziemy po podwyżkę. W miejsce słabnącej rotacji w Polsce, jak i na świecie pojawia się *quiet quitting*, czyli cicha rezygnacja. Jakim procesom i decyzjom podjętym   
w trakcie rekrutacji i zatrudnienia warto się przyjrzeć, by zwiększyć odporność na te zjawiska? Na to pytanie odpowiadają specjaliści Aplikuj.pl, jednego z największych portali pracy   
w Polsce oraz ekspert ds. HR i procesu rekrutacji z firmy Intrum.**

**Rotacja pracowników w Polsce słabnie?**

**Ponad połowa uczestników badania Monitor Rynku Pracy przyznała, że inflacja i obecna sytuacja gospodarcza miały kluczowy wpływ na podjęte przez nich decyzje zawodowe. Co ciekawe, nie chodzi tym razem o zmianę pracodawcy, ponieważ na ten krok w ubiegłym roku zdecydowało się zaledwie 2 na 10 badanych. O jakie decyzje więc chodzi?**

Przede wszystkim o szukanie dodatkowych form zatrudnienia, ale także wypracowywanie nadgodzin czy zwrócenie się do szefa po podwyżkę. Słabnąca koniunktura na rynku pracy sprawia, że rzadziej decydujemy się na jej zmianę, szczególnie jeśli z pracodawcą mamy podpisaną umowę na czas nieokreślony, ale czy w każdej branży widać tę zmianę?

– *Ogólny trend Wielkiej Rezygnacji może w Polsce słabnąć, co zresztą pokazuje raport, naszego klienta, firmy Ranstad, jednak w wielu firmach i branżach będzie nadal stanowił jedno   
z kluczowych wyzwań, obok rosnących kosztów prowadzenia działalności. Przykładem może być choćby sektor IT, gdzie fluktuacja kadr nie wyhamowała i w tym roku firmy ponownie mierzą się z utratą pracowników i walką o pozyskanie nowych talentów. Widzimy to także na naszej platformie z ogłoszeniami pracy Aplikuj.pl, gdzie w każdym miesiącu liczba odwiedzających pozostaje cały czas wysoka i wynosi około 1 000 000 unikalnych użytkowników, a liczba publikowanych ogłoszeń przez pracodawców rośnie. W związku   
z tym możemy przypuszczać, że rotacja dzisiaj i w najbliższych latach nadal będzie postrzegana jako jedno z głównych problemów, z którymi będą się mierzyć firmy i działy HR* – **komentuje Izabela Foltyn, Kierownik działu sprzedaży, Aplikuj.pl.**

**A jeśli zmieniamy pracę, to z jakiego powodu?**

Pracownicy, którzy w ostatnim półroczu zdecydowali się na zmianę firmy, jako główną motywację najczęściej wskazywali **potrzebę dalszego rozwoju zawodowego**, a także **względy finansowe** – czyli wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (analogicznie – po 45 proc.)[[2]](#footnote-2). Na trzecim miejscu znalazła się korzystniejsza forma zatrudnienia – 36 proc. badanych,   
a dopiero na czwartej pozycji wskazywano ogólne niezadowolenie z poprzedniej pracy jako ważny czynnik w podjęciu decyzji o zmianie miejsca zatrudnienia (33,5 proc.).

– *Najważniejsze powody, dla których zmieniamy firmę pozostają od kilku lat niezmienne, chociaż znacznie częściej wskazujemy na potrzebę rozwoju jako przyczynę podjęcia decyzji   
o odejściu, a rzadziej na niezadowolenie z samego miejsca pracy. Na pierwszym miejscu ex aequo znalazły się także względy finansowe, które nabrały jeszcze większego znaczenia szczególnie przy obecnej inflacji. Dlaczego warto przytoczyć te powody i mieć je na uwadze, nie tylko rekrutując, ale również w trakcie zatrudnienia? Ponieważ to nierzadko wspólny mianownik, który może nasilać oba zjawiska i jednocześnie problemy, z którymi mierzą się dzisiaj firmy, czyli rotację i cicha rezygnację, tzw. quiet quitting* – **dodaje Magdalena Trojak, Koordynator działu sprzedaży, Aplikuj.pl.**

**Quiet quitting, czyli ciche odchodzenie pracowników**

Zgodnie z globalnymi danymi, zaangażowanie pracowników sukcesywnie rosło przez ostatnią dekadę, jednak skutki pandemii zahamowały ten proces. Dzisiaj na liderach   
i przedstawicielach branży HR spoczywa odpowiedzialność za tworzenie nowych środowisk pracy, które będą bardziej elastyczne, przyjazne i odporne na ewentualne wstrząsy na rynku zatrudnienia. Najbliższa dekada będzie sprawdzianem, a jednym z mierników sukcesu lub porażki będzie obok rotacji, zjawisko – *quiet quitting*, zwanym cichym odchodzeniem pracowników. Na czym polega? Najprościej ujmując, oznacza ono wykonywanie podstawowych obowiązków przez pracownika, ale nie robienie nic ponad to, co trzeba.

Dla wielu ten trend jest niczym innym, jak kolejną fazą Wielkiej Rezygnacji. Quiet quitting to często rezultat narastającego stresu i frustracji w miejscu pracy spowodowanego brakiem możliwości dalszego rozwoju czy brakiem satysfakcji z otrzymywanego wynagrodzenia. Jeżeli skorelujemy to z coraz częściej podejmowaną decyzją o wzięciu dodatkowych godzin czy szukaniu dorywczej pracy, żeby nie odczuwać tak bardzo skutków obecnej inflacji – wówczas ryzyko obniżenia zaangażowania pracownika drastycznie rośnie. Kluczowe staje się, aby działy HR dostrzegały pewne symptomy, związane z „cichym odejściem” i w porę na nie reagowały – oczywiście w miarę możliwości danego biznesu. Z doświadczenia jednak wiemy, że często niewielkie zmiany mogą zadziałać pozytywnie na pracownika i spowodować, że jego zaangażowanie w projekty i działanie firmy będzie zdecydowanie większe**.**

**Lepiej zapobiegać niż leczyć**

Zarówno rotacja pracowników w firmie, jak ich niskie zaangażowanie może przedsiębiorcę słono kosztować. Biorąc pod uwagę szacunkowe wyliczenia dotyczące kosztów związanych   
z rekrutacją, które mogą wynieść nawet kilka tysięcy złotych, jak również samo wdrożenie kandydata do pracy może się wiązać nawet z 7-krotnością przeciętnego wynagrodzenia, czyli około 40 tys. zł. Ta kwota może być mniejsza nawet o kilkanaście czy kilkadziesiąt procent, jeżeli usprawnimy procesy rekrutacji czy zadbamy o odpowiedni *onboarding* pracownika.

– *Współpracując z wieloma globalnymi brandami, mieliśmy okazję doradzać im na różnych etapach prowadzonej rekrutacji. To, co nie ulega wątpliwości, to fakt, że kluczową rolę   
w sukcesie samej rekrutacji i pozyskania właściwego kandydata do firmy odgrywa dobrze przemyślany opis stanowiska pracy, który powinien zawierać zarówno zakres obowiązków, jak również wymagania, jakie stawiamy. Co istotne, warto naprawdę indywidualnie podejść do tego etapu, a nie sugerować się opisami z podobnych branż. Mile widziane na naszym rynku pracy jest podanie widełek płacowych, co również pozwala ostatecznie na dobór osoby, którą taki przedział wynagrodzenia będzie satysfakcjonował. Błędy w ogłoszeniach rekrutacyjnych mogą nam się wydawać mało istotne w całym procesie, jednak niejednokrotnie to właśnie one są powodem pozyskania pracownika, który w ciągu kilku miesięcy zrezygnuje z pracy* **– mówi Magdalena Trojak, Aplikuj.pl**.

**Dobry onboarding może poprawić retencję nawet o 82 proc.**

Pierwsze miesiące pracownika w firmie mogą i często decydują o tym, jak długo w niej pozostanie. Brandon Hall Group pokazuje, że organizacje, które przykładają się do tego ważnego procesu, zwiększają retencję pracowników nawet o 82 proc. i poprawiają produktywność nawet o 70 proc.

– *Działy HR doskonale wiedzą, jak ważny w całym procesie jest skuteczny i sprawny onboarding pracownika. Oprócz tego, warto zwrócić uwagę na dobre samopoczucie wszystkich osób   
w firmie – szczególnie teraz, kiedy wzrasta poziom wypalenia zawodowego czy stresu*. Warto *tworzyć programy wspierające rozwój ich kariery, a także badać na bieżąco poziom satysfakcji   
z pracy. Trzeba pamiętać, że w jednym miejscu spotykają się różne pokolenia, osobowości, różne kultury oraz style pracy i każdy z nich może mieć odmienne oczekiwania względem środowiska pracy. Jedno rozwiązanie nie zadziała odpowiednio na wszystkich kandydatów, dlatego warto podejmować wysiłek tworzenia rozwiązań bardziej spersonalizowanych*– **komentuje Agnieszka Surowiec, Brand & Comms Director Market Poland, Intrum.**

**Więcej informacji:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Paulina Kunicka**  **Marketing & PR Manager** |  |
| [+48 537 127 714](tel:+48537127714)  [p.kunicka@lightscape.pl](mailto:p.kunicka@lightscape.pl) |  |

**Pamela Tomicka  
Senior Account Executive**

[+48 601 918 306](tel:+48601918306)

[p.tomicka@lightscape.pl](mailto:p.tomicka@lightscape.pl)

1. State of the Global Workpace 2022. [↑](#footnote-ref-1)
2. Instytut badawczy Randstad, Monitor rynku pracy, 2023 r. [↑](#footnote-ref-2)