



Badanie Pracuj.pl: Jakie benefity przyciągają najmłodszych pracowników

Psycholog w biurze? Dla pokolenia Z to ważniejszy benefit niż ubezpieczenie na życie

2025-02-06

Niemal połowa badanych Polaków wskazuje, że benefitem pozapłacowym, na który zwracają największą uwagę jest atrakcyjny pakiet medyczny. Co ciekawe, inaczej sytuacja wygląda w przypadku pokolenia Z na rynku pracy, dla których zdecydowany top benefitów to elastyczne godziny pracy (52%), dodatkowe dni wolne (49%) oraz kursy i szkolenia finansowane przez pracodawcę (46%). Bardziej niż każda inna grupa wiekowa oczekują oni także wsparcia psychologa (30%). Najmłodzi pracownicy redefiniują priorytety na rynku pracy, a ponad klasyczne benefity stawiają elastyczność, rozwój i dobrostan psychiczny. Czy firmy są gotowe, by sprostać tym oczekiwaniom?

Najważniejsze informacje:

- 52% młodych badanych wskazuje, że benefitem, na który zwracają największą uwagę są elastyczne godziny pracy.

- Aż 49% przedstawicieli pokolenia Z chciałoby otrzymywać od firmy dodatkowe dni wolne.
- Szkolenia i kursy to kluczowy benefit dla młodych, wskazany przez 46% badanych.
- 45% młodych preferuje pracę hybrydową lub zdalną, co przewyższa inne grupy wiekowe.
- Wsparcie psychologiczne jest istotne dla 30% najmłodszych – to znacznie więcej niż wśród wszystkich pozostałych pracowników.

Pokolenie Z – nowe priorytety

Podczas przeglądania ofert pracy kandydaci zwracają szczególną uwagę na benefity pozapłacowe – niejednokrotnie są one czynnikiem decydującym o zaaplikowaniu na daną ofertę. Jak wynika z badania Pracuj.pl, najczęściej wskazywane przez respondentów benefity to atrakcyjny pakiet opieki medycznej (49%), elastyczne godziny pracy (46%) i ubezpieczenie na życie (44%).

Co ciekawe, wśród przedstawicieli pokolenia Z priorytety wyglądają zgoła inaczej – na pierwszym miejscu dla tej grupy badanych znalazły się elastyczne godziny pracy (52%), a tuż za nimi dodatkowe dni wolne (49%) oraz dostęp do szkoleń i kursów finansowanych przez pracodawcę (46%). To wyraźnie pokazuje, jak zmieniają się oczekiwania najmłodszych pracowników w porównaniu do osób z dłuższym stażem zawodowym.

Dla pracodawców to ważny sygnał – tradycyjne pakiety benefitów mogą nie wystarczać, a elastyczność, możliwość rozwoju i dbałość o work-life balance stają się kluczowe w przyciąganiu młodych talentów. Aby lepiej zrozumieć te zmiany, serwis Pracuj.pl przeprowadził badanie na temat oczekiwań pokolenia Z wobec oferty pracodawców w tym zakresie. W badaniu wzięło udział 2059 Polaków w wieku 18-65 lat. Wyniki nie tylko obrazują aktualne trendy, ale także wskazują na kierunek, w którym zmierza rynek pracy i podejście najmłodszych pracowników do budowania kariery.

W rozmowach z ekspertami rynku pracy, ale też podczas spotkań z kandydatami w trakcie organizowanych przez nas wydarzeń, takich jak m.in. Festiwal Pracuj.pl, coraz częściej pojawia się pytanie, czy firmy nadążają za tymi zmianami. Dla wielu młodych pracowników sam proces rekrutacyjny to już nie tylko rozmowa o stanowisku, ale także o tym, co organizacja ma do zaoferowania poza wynagrodzeniem. Dużą rolę odgrywa autentyczność – kandydaci chcą wiedzieć, jak deklarowane benefity przekładają się na realne wsparcie w codziennym życiu zawodowym. Dlatego wydarzenia takie jak targi pracy to świetna okazja, by nie tylko poznać ofertę firm, ale także

bezpośrednio porozmawiać z ich przedstawicielami i dowiedzieć się, jak poszczególne benefity są realizowane w praktyce. Takie rozmowy pozwalają kandydatom lepiej ocenić, czy kultura organizacyjna i wartości firmy są zgodne z ich oczekiwaniami

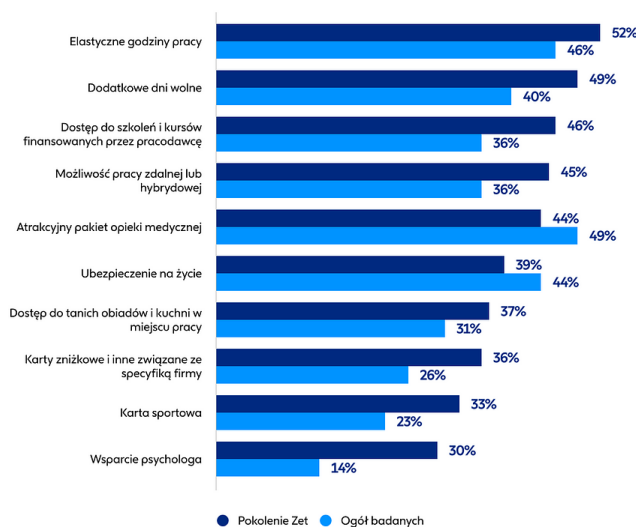
– mówi Konstancja Zyzik, ekspertka ds. rekrutacji i rozwoju talentów w Pracuj.pl.

Szukasz pracy? Koniecznie odwiedź [targi pracy w Warszawie](#) organizowane przez Pracuj.pl.

Elastyczność w wielu formach

Elastyczne godziny pracy to dziś jeden z najbardziej pożądanых benefitów wśród pokolenia Z – wskazuje na nie aż 52% badanych. Możliwość swobodnego zarządzania czasem staje się dla młodych pracowników kluczowym czynnikiem przy wyborze pracodawcy, zwłaszcza w kontekście rosnącej troski o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Niemal połowa (49%) przedstawicieli tej generacji chciałaby także otrzymywać od firmy dodatkowe dni wolne. Młodsze pokolenie oczekuje większej elastyczności i czasu na regenerację, traktując je na równi ze stabilnością zatrudnienia i możliwościami rozwoju.

Które z benefitów pozapłacowych miałyby dla Ciebie znaczenie podczas przeglądania ofert pracy?



Źródło: Badanie Pracuj.pl: Jakie benefity przyciągają najmłodszych pracowników, grudzień 2024, n=2059

Potrzeba elastyczności, jaką ma pokolenie Z, widoczna jest także w ich potrzebie posiadania możliwości pracy hybrydowej lub zdalnej. Jako jeden z kluczowych benefitów pozapłacowych wskazała ją aż 45% badanych młodych pracowników. To wyraźnie więcej niż w grupach 35-44 lata (36%) oraz 45-54 lata (29%). Możliwość samodzielnego decydowania o miejscu pracy jest dla najmłodszych wyraźnym atutem, który wpływa na ich decyzje zawodowe.

Młodzi pracownicy nie postrzegają pracy jako miejsca, do którego trzeba codziennie przychodzić na osiem godzin. To pokolenie, które wychowało się w erze technologii, a ich podejście do wykonywania obowiązków zawodowych różni się od poprzednich generacji. Firmy, które nie zaoferują elastycznych form zatrudnienia, mogą stracić na atrakcyjności w ich oczach. O tych trendach mówi się coraz częściej podczas wydarzeń skierowanych do młodych pracowników. W trakcie targów pracy takich jak Festiwal Pracuj.pl kandydaci nie tylko poszukują ofert pracy, ale także aktywnie dyskutują z pracodawcami o tym, jakie benefity rzeczywiście mają dla nich znaczenie. Myślę, że to niezwykle cenne

– dodaje Konstancja Zyzik.

Rozwój zamiast rutyny

Młodzi pracownicy coraz częściej traktują rozwój jako kluczowy element długofalowego planowania kariery. Wielu z nich ma świadomość tego, że w swoim życiu niejednokrotnie zmienią zawód, a nawet branżę. To, ile nauczą się w każdym ze swoich miejsc zatrudnienia, może być więc ich przewagą w poszukiwaniu dalszej drogi.

Aż 46% badanych w wieku 18-24 lata wskazało dostęp do szkoleń i kursów finansowanych przez pracodawcę jako istotny benefit – to znacząco wyższy wynik niż w starszych grupach wiekowych. Dla porównania, wśród osób w wieku 45-54 lata ten odsetek wynosi 32%.

Dla najmłodszych pracowników rozwój zawodowy to nie tylko możliwość awansu, ale przede wszystkim sposób na budowanie konkurencyjności na rynku pracy. Pokolenie Z nie postrzega kariery jako linearnej ścieżki – oczekuje różnorodnych doświadczeń, dostępu do nowoczesnych narzędzi i możliwości

zdobywania nowych kompetencji. Pracodawcy, którzy chcą skutecznie odpowiadać na te oczekiwania, powinni inwestować w programy rozwojowe, mentoring i systemy szkoleń dostosowane do potrzeb nowej generacji pracowników. Elastyczność w zakresie zdobywania nowych kompetencji staje się jednym z najważniejszych wyróżników atrakcyjnych ofert pracy

– mówi Alina Michałek, Ekspertka ds. rekrutacji w Pracuj.pl.



Zdrowie psychiczne coraz istotniejsze

Wsparcie psychologiczne to benefit, który najmocniej różnicuje młodsze i starsze pokolenia na rynku pracy. Aż 30% osób w wieku 18–24 lata uważa dostęp do psychologa w miejscu pracy za istotny element oferty pracodawcy. To ponad trzykrotnie więcej niż w grupie 55–65 lat, gdzie ten odsetek wynosi zaledwie 7%. Wynik ten potwierdza, że młodsze pokolenia przykładają coraz większą wagę do kwestii zdrowia psychicznego i szeroko rozumianego dobrostanu.

Zastanawiasz się, ile wyniesie Twoje wynagrodzenie? Skorzystaj z [kalkulatora brutto-netto!](#)

Młodzi pracownicy oczekują, że środowisko zawodowe będzie nie tylko miejscem realizacji obowiązków, ale także

przestrzenia, w której czują się komfortowo i mogą liczyć na wsparcie. Pokolenie Z znacznie częściej niż starsze generacje otwarcie mówi o swoich emocjach, a także o potrzebie zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Dla tej grupy pracowników kluczowe są nie tylko wynagrodzenie i stabilność, ale także kultura organizacyjna sprzyjająca dobremu samopoczuciu. Dostęp do psychologa, programy wellbeingowe czy inicjatywy wspierające zdrowie psychiczne stają się więc istotnym elementem oferty pracodawcy

– zauważa Agata Grzejda, ekspertka ds. komunikacji wewnętrznej w Grupie Pracuj.

30%

badanych przedstawicieli pokolenia Z wskazuje, że wsparcie psychologa w miejscu pracy to dla nich istotny element w ofercie pracodawcy. To wynik istotnie wyższy, niż we wszystkich pozostałych grupach wiekowych.

Źródło: Badanie Pracuj.pl: Jakie benefity przyciągają najmłodszych pracowników, grudzień 2024, n=2059

Firmy, które chcą skutecznie przyciągać młode talenty, powinny uwzględnić te zmiany w swoich strategiach. Inwestowanie w dobrostan pracowników nie tylko zwiększa ich zaangażowanie, ale również buduje wizerunek organizacji jako świadomego i odpowiedzialnego pracodawcy.

Co ciekawe, temat zdrowia psychicznego coraz częściej pojawia się także w rozmowach kandydatów z pracodawcami – zwłaszcza podczas wydarzeń, które umożliwiają otwarty dialog. Przy takich okazjach młodzi pracownicy pytają nie tylko o benefity materialne, ale również o inicjatywy wellbeingowe, które realnie wpływają na komfort pracy. To dowód na to, że oczekiwania względem pracodawców stają się coraz bardziej kompleksowe.

Klasyczne benefity nie odejdą w niepamięć

Choć najmłodsze pokolenie redefiniuje priorytety i coraz większą wagę przywiązuje do elastyczności, rozwoju i dobrostanu psychicznego, tradycyjne benefity nadal odgrywają istotną rolę. Pokolenie Z, mimo odmiennych oczekiwań, wciąż docenia sprawdzone rozwiązania, takie jak atrakcyjny pakiet opieki medycznej (44%), ubezpieczenie na życie (39%) czy karta sportowa (33%). Dla wielu młodych pracowników liczą się także dodatkowe udogodnienia, np. dostęp do tanich posiłków w miejscu pracy (37%) czy zniżki pracownicze (36%).

To pokazuje, że choć rynek pracy ewoluuje, a najmłodsze pokolenie wprowadza nowe standardy w podejściu do zatrudnienia, firmy nie muszą rezygnować z tradycyjnych benefitów. Kluczem do skutecznego przyciągania i zatrzymywania młodych talentów jest odpowiednie połączenie klasycznych rozwiązań z elastycznością i ofertą rozwojową. Organizacje, które potrafią dostosować się do zmieniających się oczekiwań, będą miały przewagę konkurencyjną i większą szansę na budowanie trwałych relacji z nowym pokoleniem pracowników.

Więcej ciekawych raportów oraz artykułów znajdziesz na stronie [biura prasowego](#) Grupy Pracuj.