



# Pracodawco, nie przepłacaj! Wybierz właściwe benefity pracownicze

## Partnerzy Aplikuj.pl



## Partnerzy medialni



Coraz więcej pracodawców inwestuje w rozbudowane pakiety świadczeń, starając się nie tylko przyciągnąć najlepsze talenty, ale również zatrzymać je w organizacji na dłużej.

Ta publikacja ma na celu zidentyfikowanie, które benefity pracownicze są rzeczywiście cenione przez pracowników, a które są jedynie kosztownymi dodatkami, nie przekładającymi się na lojalność i zaangażowanie zespołu.

Na podstawie analizy **ponad 30 tysięcy ofert pracy** opublikowanych w okresie od stycznia do lipca 2024 roku na portalu [Aplikuj.pl](https://aplikuj.pl), przyjrzymy się, **jakie świadczenia dominują na rynku** oraz jakie są **faktyczne preferencje pracowników**. Podpowiemy strategię pozwalającą pracodawcom na zachowanie konkurencyjności ofert przy jednoczesnej optymalizacji wydatków.

Kluczowe kwestie, które zostaną omówione w raporcie:

- Jakie benefity cieszą się największym uznaniem wśród pracowników?
- Czy świadczenia proponowane przez pracodawców, mimo znaczących nakładów finansowych, są zbieżne z tym czego oczekują pracownicy?
- Czy preferencje dotyczące benefitów różnią się w zależności od wieku, stanowiska czy formy zatrudnienia?
- Jakie narzędzia i strategie mogą pomóc pracodawcom w monitorowaniu efektywności oferowanych świadczeń?
- Jak firmy mogą personalizować oferty benefitów, by lepiej odpowiadały potrzebom różnych grup pracowników?

Opracowanie to nie tylko przedstawia wiarygodne statystyki, ale także oferuje pracodawcom konkretne rekomendacje dotyczące skutecznego kształtowania pakietów świadczeń pozapłacowych.

**Zespół Aplikuj.pl**

## Spis treści - składowe skutecznego ogłoszenia

1. Czym są benefity pracownicze?	str. 5
2. Dlaczego benefity są ważne dla pracodawców?	str. 7
3. Najpopularniejsze benefity w ofertach na Aplikuj.pl	str. 8
4. Jak wybrać odpowiednie benefity?	str. 12
5. Benefity a wynagrodzenie	str. 14
6. Mierzenie efektywności benefitów	str. 17
7. Komunikacja i promocja benefitów	str. 21
8. Benefity - checklista	str. 22
Podsumowanie	str. 23

## Kluczowe dane z raportu



**szkolenia oraz udział w kursach i konferencjach**

**to najczęściej oferowany benefit**

ponad

**50%**

kandydatów zwraca uwagę na obecność **bonusów pozapłacowych** w ofertach pracy



**ROI, BUR, CPE**

Benefity pracownicze, wymagają precyzyjnej oceny ich skuteczności

**optymalny pakiet?**



**7-8**

**starannie dobranych benefitów**

**Najbardziej ceniony benefit przez pracowników?**



**Premie i bonusy**

Zrozumienie potrzeb różnych grup wiekowych pomaga w tworzeniu atrakcyjnych pakietów benefitów




**Atrakcyjna pensja to klucz, benefity to bonus**

# 1. Czym są benefity pracownicze?

Pracodawcy oferują często dodatkowe świadczenia swoim pracownikom, które stanowią uzupełnienie wynagrodzenia za pracę. To właśnie tzw. "benefity". Ich celem jest dostarczenie **wartości dodanej do pakietu zatrudnienia**, co ma wpływ na podniesienie satysfakcji i lojalności pracowników oraz zwiększenie atrakcyjności pracodawcy na rynku pracy.

Mimo że nie są obowiązkowe i nie wynikają z przepisów prawa pracy w praktyce stały się nieformalnym standardem, szczególnie w firmach dążących do pozyskania i utrzymania wykwalifikowanych pracowników.

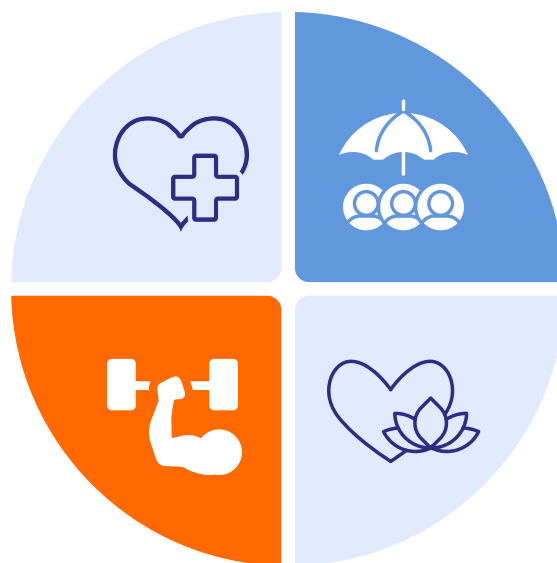
Benefity pracownicze charakteryzują się różnorodnością form i metod realizacji, obejmując zarówno elementy materialne, jak i niematerialne. Można je sklasyfikować według różnych kategorii, zależnie od ich charakteru, sposobu świadczenia czy celów, jakie mają spełniać.



Kategoria benefitu	Przykłady
<b>Benefity finansowe</b>	Premie, bonusy, dofinansowanie do wynagrodzenia, akcje pracownicze, nagrody finansowe
<b>Benefity związane z ochroną zdrowia</b>	Prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie zdrowotne, pakiety stomatologiczne
<b>Benefity związane z pracą i czasem pracy</b>	Elastyczne godziny pracy, praca zdalna, praca hybrydowa, skrócony czas pracy
<b>Benefity rozwojowe</b>	Dofinansowanie do szkoleń, kursów, studiów, mentorstwo, budżet na rozwój zawodowy
<b>Benefity socjalne</b>	Dofinansowanie wypoczynku, bony świąteczne, programy emerytalne, zasiłki
<b>Benefity związane z work-life balance</b>	Dodatkowe dni wolne, urlopy rodzicielskie, wsparcie psychologiczne
<b>Benefity rekreacyjne</b>	Karta sportowa, dostęp do siłowni, wyjazdy integracyjne, zajęcia sportowe
<b>Benefity komunikacyjne</b>	Dofinansowanie dojazdów, firmowy samochód, karnet na komunikację miejską

Oferowanie zróżnicowanych benefitów pozwala pracodawcom skutecznie odpowiadać na zmieniające się potrzeby pracowników, przyczyniając się do zwiększenia ich satysfakcji, zaangażowania i lojalności wobec firmy.

Współczesne rynki pracy przeżywają transformację, w której coraz większą rolę odgrywa troska o zdrowie pracowników. Benefity związane ze **zdrowiem i wellness** stają się tym samym jednymi z najbardziej cenionych przez pracowników. Do nich należą najczęściej: **prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie na życie, karty sportowe, programy wellness** (holistyczne podejście do zdrowia, które obejmuje nie tylko ciało, ale także umysł i ducha).



Benefity związane z podnoszeniem kwalifikacji cenią sobie szczególnie młodzi pracownicy z pokolenia Z, ale też lubiący się uczyć milenialsi. Do popularnych benefitów w tej kategorii należą: **szkolenia i kursy, dofinansowanie do nauki języków obcych, indywidualny budżet szkoleniowy czy coaching i mentoring.**

Work-life balance, czyli równowaga między pracą a życiem osobistym, stała się kluczowym aspektem współczesnego miejsca pracy. Firmy zdają sobie sprawę, że dbanie o dobrostan pracowników przekłada się na ich zadowolenie, produktywność i zaangażowanie. Do popularnych benefitów w tej kategorii należą np.: **elastyczny czas pracy, dodatkowe dni urlopu, możliwość pracy zdalnej czy różnego rodzaju programy wsparcia dla rodziców.**



## 2. Dlaczego benefity są ważne dla pracodawców?

W dzisiejszym konkurencyjnym środowisku biznesowym, firmy starają się wyjść poza tradycyjne metody zarządzania zasobami ludzkimi. Jednym z rozwiązań jest inwestowanie w kompleksowe pakiety benefitów, które nie tylko przyciągają najlepsze talenty, ale także budują lub wspierają długotrwałą lojalność pracowników.

Według badań CBOS<sup>1</sup> jedynie **nieco ponad jedna trzecia** (34,2%) pracowników jest zdecydowanie zadowolona z pracy, natomiast blisko połowa (49,1%) określa swoje **zadowolenie na umiarkowanym poziomie**. Oferowanie atrakcyjnych benefitów może znacząco poprawić te statystyki.

Oferowanie korzystnych benefitów pozapłacowych pomaga w zatrzymywaniu doświadczonych i wartościowych pracowników, a większa retencja przynosi wiele korzyści organizacji, takich jak **kontynuacja wiedzy i doświadczenia** wewnątrz firmy oraz **obniżenie kosztów związanych z rekrutacją i szkoleniem** nowych pracowników.

Firmy, które potrafią zaoferować innowacyjne i dostosowane do indywidualnych potrzeb dodatkowe świadczenia, tworzą środowisko sprzyjające kreatywności, zaangażowaniu i produktywności. W rezultacie, budują silny kapitał intelektualny i ludzki, który staje się najcenniejszym aktywem.

Takie podejście to nie koszt, ale strategiczna decyzja, która pozycjonuje organizację jako podmiot, zdolny do przyciągania i utrzymania najlepszych pracowników, a tym samym do **osiągnięcia przewagi nad konkurencją**.

### Poziom zadowolenia pracowników z pracy



34%

Jestem zdecydowanie zadowolona/y ze swojej pracy



49%

Jestem w umiarkowanym stopniu zadowolona/y ze swojej pracy

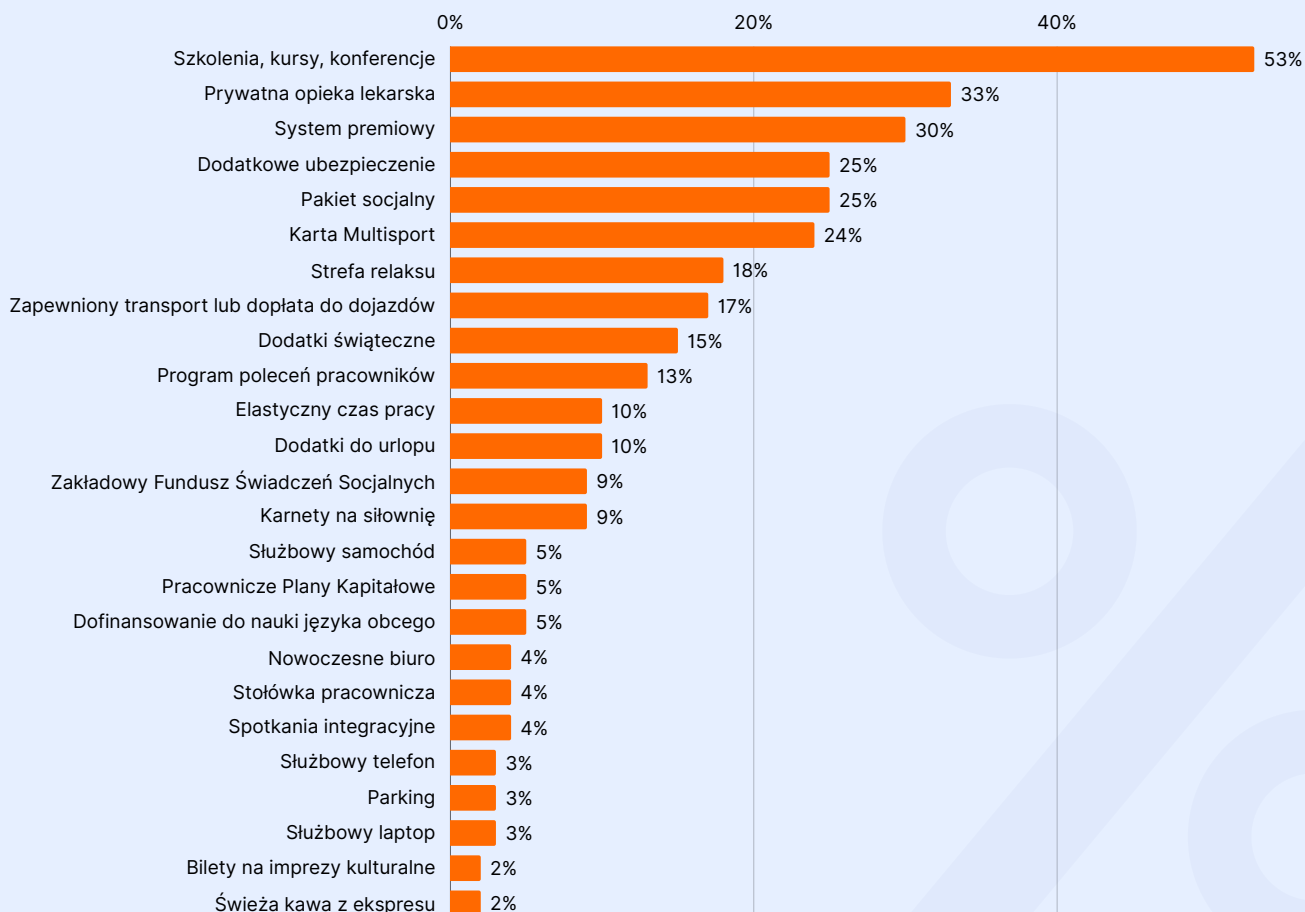
<sup>1</sup>Praca zarobkowa Polaków i zadowolenie z niej, CBOS Grudzień 2023



### 3. Najpopularniejsze benefity w ofertach Aplikuj.pl

Przyjrzyjmy się najpopularniejszym świadczeniom pozapłacowym, które można było znaleźć w ofertach pracy na portalu [Aplikuj.pl](https://aplikuj.pl). Poniżej przedstawiamy **wyniki analizy ponad 30 tys. ofert pracy opublikowanych w okresie I-VII 2024**

#### Najczęściej wskazywane benefity w ofertach pracy



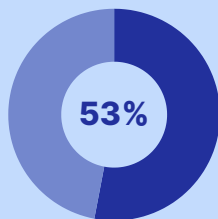
Źródło: Pracodawco, nie przepłacaj! Wybierz właściwe benefity pracownicze Raport Aplikuj.pl. Analiza za okres I-VI 2024. Identyfikacja benefitów na podstawie AI (modele językowe używane do klasyfikacji)

Współczesny rynek pracy stawia na różnorodność benefitów, jednak najczęściej oferowane świadczenia obejmują:

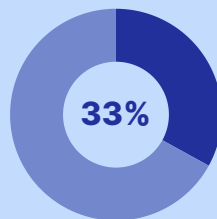
- **szkolenia oraz udział w kursach i konferencjach** (53%),
- **prywatną opiekę lekarską** (33%),
- **system premiowy** (30%).

Taka kombinacja świadczeń, koncentrująca się na **rozwoju zawodowym, zdrowiu** oraz **motywacji finansowej** pozwala pracodawcom tworzyć atrakcyjne oferty pracy, które mogą przyciągać najlepszych kandydatów i utrzymywać zaangażowanie obecnych pracowników.

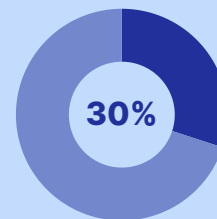
## Najczęściej oferowane świadczenia



**Szkolenia oraz udział w kursach i konferencjach**



**Prywatna opieka lekarska**



**System premiowy**

Źródło: Pracodawco, nie przepłacaj! Wybierz właściwe benefity pracownicze Raport Aplikuj.pl

Przyjrzyjmy się bliżej **najczęściej oferowanym świadczeniom**, aby lepiej zrozumieć ich znaczenie i wpływ na satysfakcję pracowników.

### Rozwój zawodowy: szkolenia i kursy (53%)

Dofinansowanie szkoleń staje się standardem w ponad połowie ofert pracy. Pracodawcy dostrzegają wartość inwestowania w rozwój swoich pracowników, co nie tylko podnosi ich kwalifikacje, ale również zwiększa ich atrakcyjność na rynku pracy. Warto wspomnieć, że przygotowując ofertę benefitów pracodawcy mogą ubiegać się o dofinansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego lub programów obsługiwanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości.

### System Premiowy (30%)

Skuteczny system premiowy jest jednym z najważniejszych elementów motywacji pracowników. Ten benefit komunikowała 1/3 pracodawców. Pracodawcy oferują różne rodzaje premii, takie jak premia uznaniowa, regulaminowa czy zadaniowa. Ważne jest, aby system premiowy był transparentny, spójny i zrozumiały dla wszystkich pracowników.

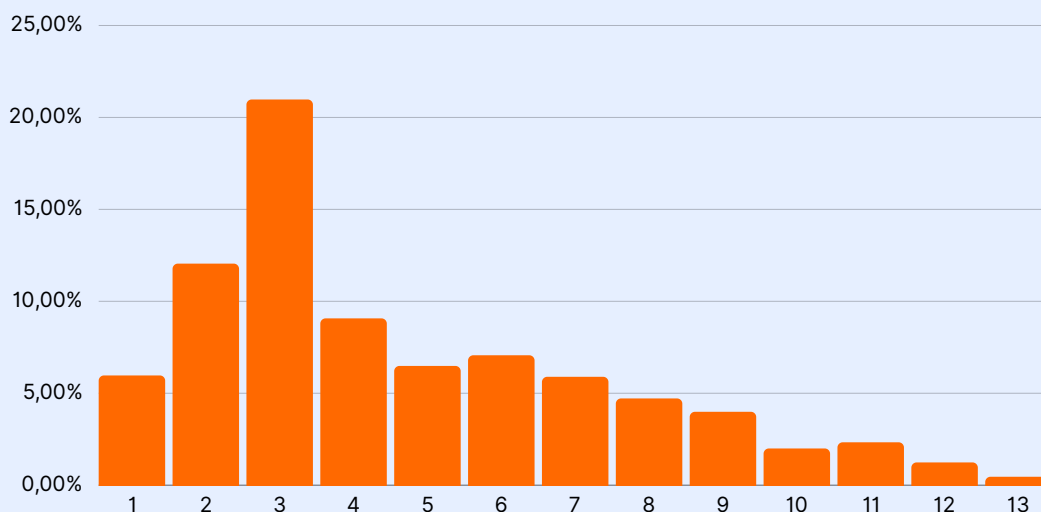
### Opieka medyczna i dodatkowe ubezpieczenie (33%)

Prywatna opieka zdrowotna jest niezwykle ceniona, zwłaszcza w kontekście długich kolejek w publicznej służbie zdrowia. Pracodawcy wiedzą o tym i chętnie włączają go do swojej oferty, ponieważ przekłada się to na zadowolenie i lojalność zespołu. Dodatkowe ubezpieczenie, stanowiące najczęściej ubezpieczenie zdrowotne i na życie można było znaleźć w 25% opublikowanych ofert pracy. Pracodawcy często pokrywają część lub całość kosztów ubezpieczenia, co czyni je bardziej dostępnym dla pracowników.

### Pakiet socjalny (25%)

Może obejmować różne elementy, takie jak ubezpieczenia, dofinansowania do wypoczynku i wsparcie w trudnych sytuacjach. Poszczególne jego składniki, mogą występować jako osobne benefity. Jest szczególnie popularny w większych firmach, które chcą zapewnić pracownikom wszechstronne wsparcie.

## Procentowy udział ogłoszeń w zależności od liczby oferowanych benefitów



Źródło: Pracodawco, nie przepłacaj! Wybierz właściwe benefity pracownicze Raport Aplikuj.pl.  
Analiza za okres I-VI 2024. Identyfikacja benefitów na podstawie AI (modele językowe używane do klasyfikacji)

### Karty sportowe (24%)

Karty sportowe cieszą się popularnością wśród pracowników oferując dostęp do szerokiej gamy obiektów sportowych i rekreacyjnych. Motywują do regularnej aktywności fizycznej, a badania pokazują, że pracownicy korzystający z takich kart wykazują wyższą wydajność i zaangażowanie w pracy.

### Transport do miejsca pracy (17%)

Niektóre firmy zapewniają pracownikom transport do miejsca pracy, co stanowi duże udogodnienie. Tego rodzaju benefit nie tylko ułatwia codzienne dojazdy, ale także przekłada się na wymierne oszczędności, obniżając koszty związane z dojazdami. Dodatkowo, dla firmy może to być dodatkowy atut, pokazując jej zaangażowanie w ekologiczne rozwiązania.

### Strefa relaksu (18%)

Strefa relaksu w firmie to benefit, który zyskuje na popularności, zwłaszcza w nowoczesnych miejscach pracy. Taka przestrzeń, wyposażona w wygodne meble, roślinność, a czasem nawet gry czy elementy do medytacji, pozwala na chwilę wytchnienia w trakcie intensywnego dnia pracy. Pracownicy mogą tam odpocząć, zredukować stres i naładować baterie, co wpływa na ich produktywność i kreatywność. Strefy relaksu wspierają także budowanie pozytywnej atmosfery w firmie, sprzyjając nieformalnym spotkaniom i integracji zespołu.

### Dodatki świąteczne (15%)

Premia świąteczna to popularna forma doceniania pracowników szczególnie przed świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocy. Może być wypłacana w formie pieniężnej lub rzeczowej.

## Program poleceń pracowników (13%)

Program poleceń pracowników zyskuje na znaczeniu, co potwierdza analiza ofert pracy. W ramach tego rozwiązania, obecni pracownicy mają możliwość rekomendowania kandydatów na wolne stanowiska w swojej firmie. Za skuteczne polecenie, czyli takie, które kończy się zatrudnieniem poleconej osoby i jej utrzymaniem przez określony okres, polecający otrzymuje nagrodę - najczęściej w formie bonusu finansowego. Rosnąca popularność tego benefitu wynika z korzyści, jakie przynosi obu stronom. Pracownicy zyskują szansę na dodatkowy zarobek i wpływ na dobór współpracowników, natomiast pracodawcy mogą efektywniej pozyskiwać sprawdzonych kandydatów, jednocześnie zwiększając zaangażowanie swojego obecnego zespołu.

## Elastyczny czas pracy (10%)

Elastyczny czas pracy staje się kluczowym benefitem, odpowiadającym na potrzeby równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Pracodawcy często oferują możliwość rozpoczęcia pracy w określonym zakresie godzin (np. między 7 a 10) lub wprowadzają tzw. "core hours", kiedy wszyscy pracownicy powinni być obecni w pracy.

## Dodatki do urlopu (10%)

Dodatki do urlopu pozwalają pracodawcom budować pozytywny wizerunek firmy, która dba o dobrostan pracowników. Niezależnie od charakteru wykonywanej pracy - czy mówimy o pracownikach biurowych, fizycznych, czy kadrze zarządzającej - możliwość lepszego wykorzystania czasu wolnego jest wysoko ceniona



### Piotr Wróbel

Performance Manager, Aplikuj.pl

*W statystykach obserwujemy wyraźny nacisk na rozwój zawodowy pracowników, co sugeruje rosnącą świadomość pracodawców w zakresie inwestowania w kapitał ludzki. Jednocześnie, zauważalny jest wzrost zainteresowania elastycznymi rozwiązaniami, takimi jak strefy relaksu czy elastyczny czas pracy. Te trendy mogą sygnalizować szersze zmiany w podejściu do organizacji pracy i zarządzania talentami.*



## 4. Jak wybrać odpowiednie benefity?

Aby skutecznie dobrać świadczenia pozapłacowe, należy wziąć pod uwagę kilka istotnych czynników.

### Analiza potrzeb pracowników

Pierwszym krokiem w wyborze odpowiednich benefitów jest dokładna analiza potrzeb pracowników. Badania<sup>1</sup> pokazują, że ponad 50% kandydatów zwraca uwagę na obecność bonusów pozapłacowych w ogłoszeniach o pracę. Jednocześnie połowa zatrudnionych uważa, że oferowane im świadczenia nie są dopasowane do ich oczekiwań. Dlatego warto regularnie badać preferencje pracowników i dostosowywać ofertę benefitów do zmieniających się potrzeb.

ponad

# 50%

kandydatów zwraca uwagę na obecność **bonusów pozapłacowych** w ofertach pracy

### Dopasowanie do budżetu firmy

Istotnym aspektem w planowaniu pakietu benefitów jest znalezienie złotego środka między atrakcyjnością oferty a możliwościami finansowymi firmy. Warto rozważyć wdrożenie elastycznych systemów benefitów, które pozwalają pracownikom personalizować swój pakiet w ramach ustalonego limitu. Takie rozwiązanie umożliwia lepsze dopasowanie oferty do indywidualnych potrzeb pracowników, jednocześnie zapewniając kontrolę nad wydatkami firmy.

Dodatkowo, regularna analiza wykorzystania benefitów umożliwia ich dostosowywanie do zmieniających się potrzeb pracowników i realiów rynkowych, zapewniając efektywne zarządzanie budżetem przy jednoczesnym utrzymaniu atrakcyjności oferty.



### Izabela Fołtyn

Dyrektor Handlowy, Aplikuj.pl

*Wyniki naszych badań w Aplikuj.pl wskazują, że ponad połowa kandydatów zwraca uwagę na obecność świadczeń pozapłacowych w ofertach pracy. Obserwujemy, że firmy oferujące dobrze skonstruowane programy świadczeń pozapłacowych cieszą się większym zainteresowaniem kandydatów.*

”””

<sup>1</sup> „Jak przygotować skuteczne ogłoszenie o pracę?” Raport Aplikuj.pl

## Różnice pokoleniowe

Obecnie na rynku pracy funkcjonuje kilka pokoleń pracowników. Każde z nich ma inne oczekiwania i preferencje dotyczące benefitów pracowniczych.

Na przykład, młodszy pracownicy zapewne bardziej docenią dofinansowanie szkoleń i możliwość pracy zdalnej. Z kolei pracownicy 50+ przywiązują większą wagę do pakietów medycznych i ubezpieczenia na życie.



- dofinansowanie do posiłków,
- dopłaty do wakacji,
- premie i bony uznaniowe,
- prywatne ubezpieczenie medyczne,
- karty prezentowe i bony na święta

## Milenialsi

**Milenialsi, czyli pokolenie Y**, stanowią istotną część dzisiejszej siły roboczej, a ich oczekiwania wobec pracodawców często wykraczają poza standardowe wynagrodzenie. Cenią elastyczność, rozwój zawodowy oraz równowagę między pracą a życiem prywatnym. Oczekują regularnych szkoleń, mentoringu i możliwości awansu, a także wartościują autentyczność, transparentność oraz zaangażowanie społeczne w miejscu pracy.

**Pokolenie Z**, urodzone po 1996 roku, wkracza na rynek pracy z nowymi oczekiwaniami. Ich preferencje dotyczące benefitów różnią się od starszych pokoleń. Pokolenie Z przywiązuje dużą wagę do równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz do zgodności wartości firmy z ich własnymi.

- elastyczny czas pracy i możliwość pracy zdalnej,
- dofinansowanie do studiów, kursów i szkoleń,
- dodatkowe płatne dni wolne,
- programy wellness i zdrowego stylu życia,
- benefity dostępne w formie cyfrowej, np. poprzez aplikacje mobilne

## Zetki



- prywatne ubezpieczenie medyczne,
- dofinansowanie do posiłków,
- stabilność zatrudnienia,
- programy emerytalne

## X i Boomers

**Potrzeby starszych pracowników**, różnią się od młodszych pokoleń. Badania wskazują, że prywatne ubezpieczenie medyczne, szczególnie istotne dla **pokolenia X** może wynikać z wieku oraz roli społecznej, gdzie często opiekują się zarówno dziećmi, jak i rodzicami, co sprawia, że troska o zdrowie staje się kluczowa.



## 5. Benefity a wynagrodzenie

W erze rosnącej konkurencji o talenty, tradycyjne podejście "po prostu płać więcej" może nie wystarczać. Zatem pracodawcy stają przed wyzwaniem znalezienia równowagi między atrakcyjnym wynagrodzeniem a pakietem świadczeń pozapłacowych.



### Dlaczego pracownicy mogą preferować wyższe wynagrodzenie?

- Większa elastyczność w zarządzaniu własnym budżetem
- Bezpośredni wpływ na standard życia
- Poczucie kontroli nad swoimi finansami



### Zalety i wady benefitów finansowych

Benefity finansowe, takie jak premie, dodatki czy udziały w zyskach, są nadal cenione przez pracowników. Oferują natychmiastową gratyfikację i poczucie docenienia. Zaletą benefitów finansowych jest ich bezpośredni wpływ na budżet pracownika. Pozwalają na wykorzystanie środków według indywidualnych jego potrzeb. Z czasem mogą jednak tracić na znaczeniu jako czynnik motywacyjny, szczególnie gdy pracownik osiągnie satysfakcjonujący go poziom zarobków.

 Zalety	Wady 
Bezpośredni wpływ na budżet pracownika	Krótkotrwały efekt motywacyjny
Łatwość zarządzania i rozliczania dla pracodawcy	Ryzyko uzależnienia pracowników od dodatkowych wypłat
Możliwość dostosowania do indywidualnych potrzeb (np. karty przedpłacone)	Możliwe implikacje podatkowe

## Korzyści z benefitów niefinansowych

Benefity niefinansowe budują długotrwałe zaangażowanie i lojalność. Elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej czy dodatkowe dni wolne to świadczenia, które mają na celu poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance). Te benefity, choć trudniejsze do bezpośredniej wyceny, często mają głębszy i bardziej trwały wpływ na satysfakcję pracowników.

⊕ Zalety	Wady ⊖
Poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Trudność w bezpośredniej wycenie wartości dla pracownika
Długotrwały wpływ na satysfakcję i lojalność pracowników	Możliwe niedopasowanie do indywidualnych potrzeb niektórych pracowników
Budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej	Koszty administracyjne związane z zarządzaniem różnorodnymi benefitami
Wsparcie rozwoju zawodowego pracowników	Potencjalne niewykorzystanie niektórych benefitów przez część załogi
Poprawa zdrowia i dobrostanu pracowników	Trudność w komunikowaniu pełnej wartości pakietu benefitów
Zwiększenie atrakcyjności pracodawcy na rynku pracy	Możliwe problemy z równym dostępem do niektórych benefitów (np. dla pracowników zdalnych)
Potencjalne korzyści podatkowe dla pracodawcy i pracownika	Konieczność ciągłej aktualizacji oferty benefitów w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby
Wsparcie dla rodzin pracowników (np. prywatna opieka medyczna dla rodziny)	Ryzyko uzależnienia pracowników od niektórych benefitów, co może utrudnić zmianę pracy

## Dlaczego pracownicy wybierają benefity?

- Świadomość długoterminowych korzyści (np. programy emerytalne)
- Dostęp do usług, których indywidualnie nie mogliby sobie pozwolić (np. luksusowa opieka medyczna)
- Docenianie work-life balance ponad dodatkowy dochód





## Co preferują pracownicy?

Obserwuje się wyraźną zmianę w preferencjach pracowników, która odzwierciedla szersze zmiany społeczne i kulturowe. Coraz częściej cenią oni czas wolny i elastyczność pracy bardziej niż tradycyjne benefity, takie jak karty sportowe czy ubezpieczenia. Dla wielu osób kluczowe stało się osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.



**Arkadiusz Adamski**  
tomHRM, Solution Advisor



*Choć znaczna część respondentów priorytetowo traktuje bezpośrednio wynagrodzenie, istotna grupa docenia wartość dodatkowych świadczeń. Te wyniki podkreślają wagę kompleksowego podejścia do konstruowania pakietów wynagrodzeń, które łączą atrakcyjne zarobki z dobrze dobranymi benefitami. Pokazują też, że ważniejsze niż benefity mogą stać się warunki pracy, np. jej elastyczność.*

Wprowadzenie programów wsparcia zdrowia psychicznego, dni wolnych na regenerację oraz inicjatyw promujących zdrowy styl życia staje się coraz bardziej popularne. Pracownicy pragną czuć się doceniani i zauważeni, co skłania ich do poszukiwania miejsc pracy, które nie tylko odpowiadają na ich oczekiwania finansowe, ale także na ich potrzeby emocjonalne i społeczne.

Jednocześnie wyniki badań pokazują, że pracownicy wciąż **wysoko cenią sobie bezpośrednio wynagrodzenie.**

Według najnowszej ankiety Aplikuj.pl:

- 77,7% respondentów wolałoby wyższe wynagrodzenie zamiast benefitów
- 22,3% preferuje benefity ponad podwyżkę

Te wyniki sugerują, że choć benefity są ważne, to gotówka wciąż króluje.

### Wolałbyś wyższe wynagrodzenie zamiast benefitów?



Źródło: Pracodawco, nie przepłacaj! Wybierz właściwe benefity pracownicze Raport Aplikuj.pl



## 6. Mierzenie efektywności benefitów

W erze "data-driven HR", intuicja i dobre chęci to za mało. Benefity pracownicze, często stanowiące znaczącą część budżetu HR, wymagają precyzyjnej oceny ich skuteczności. Mierzenie efektywności benefitów pracowniczych pozwala organizacjom zrozumieć, które z nich "działają", a które mogą wymagać zmiany.

### Wskaźniki do śledzenia

Efektywność benefitów można mierzyć za pomocą różnorodnych KPI (Key Performance Indicators):

Wskaźnik	Metodologia i opis
<b>Wskaźnik wykorzystania benefitów</b> (Benefit Utilization Rate - BUR)	$\text{BUR} = (\text{Liczba pracowników korzystających z benefitu} / \text{Całkowita liczba uprawnionych pracowników}) \times 100\%$ Procent pracowników korzystających z danego benefitu
<b>Zwrot z inwestycji w benefity</b> (Benefit ROI)	$\text{ROI} = (\text{Wartość korzyści} - \text{Koszt benefitu}) / \text{Koszt benefitu} \times 100\%$ Trudniejszy do obliczenia, ale możliwy np. dla programów wellness (redukcja absencji)
<b>Koszt benefitu na pracownika</b> (Cost Per Employee - CPE)	$\text{CPE} = \text{Całkowity koszt benefitu} / \text{Liczba uprawnionych pracowników}$ Pozwala na porównanie efektywności kosztowej różnych benefitów
<b>Net Promoter Score dla benefitów</b> (Benefit NPS)	$\text{NPS} = \% \text{ promotorów} - \% \text{ krytyków}$ Mierzy, na ile pracownicy poleciliby dany benefit kolegom

Warto również śledzić **wskaźnik retencji pracowników**, który pokazuje, jak skutecznie firma zatrzymuje swoich pracowników. Innym przydatnym wskaźnikiem jest rotacja pracowników, szczególnie w pierwszych miesiącach zatrudnienia. Wysoka wartość tego wskaźnika w porównaniu do ogólnej rotacji może świadczyć o problemach w procesie rekrutacji lub źle przeprowadzonym procesie onboardingu nowego pracownika.

Systematyczne monitorowanie wskaźników pozwala na optymalizację pakietu benefitów, dostosowanie go do rzeczywistych potrzeb pracowników oraz efektywne zarządzanie budżetem przeznaczonym na świadczenia pozapłacowe.

## Regularne badania satysfakcji

Przeprowadzanie regularnych badań satysfakcji wśród pracowników jest niezwykle ważne by zrozumieć ich potrzeby oraz oczekiwania związane z oferowanymi benefitami. Badania nie tylko ujawniają rzeczywiste potrzeby zespołu, ale także umożliwiają optymalizację kosztów poprzez przekierowanie funduszy z mniej popularnych świadczeń na te, które są najbardziej pożądane.

Metoda	Cykl	Cel	Sposób realizacji	Korzyść
Ankiety krótkookresowe	Co miesiąc	Szybka ocena konkretnych benefitów	Krótkie, online'owe formularze	Elastyczne dostosowanie oferty w odpowiedzi na bieżące potrzeby
Kompleksowe badania roczne	Raz w roku	Szczegółowa analiza całego pakietu benefitów	Rozbudowane ankiety z pytaniami otwartymi i zamkniętymi	Śledzenie długoterminowych trendów i zmian w preferencjach pracowników
Grupy fokusowe	Kwartalnie	Pogłębienie zrozumienia potrzeb różnych grup pracowników	Moderowane dyskusje z wybranymi przedstawicielami grup pracowniczych	Dostarczenie jakościowych informacji trudnych do uchwycenia w standardowych ankietach
Analiza sentymentu	Ciągła	Szybka identyfikacja problemów i obszarów do poprawy	Monitorowanie wewnętrznych forów oraz mediów społecznościowych	Bieżąca ocena nastrojów i opinii pracowników dotyczących benefitów

### Rekomendacje

- **Traktuj benefity jako inwestycję, a nie jako koszty.**
- **Regularnie monitoruj efektywność programów benefitowych.**
- **Zachowuj elastyczność w dostosowywaniu oferty do zmieniających się potrzeb.**
- **Integruj analizę benefitów z ogólną strategią zarządzania zasobami ludzkimi.**

**Pamiętaj!** Kluczem do sukcesu jest nie tylko oferowanie benefitów, ale ich ciągła optymalizacja w oparciu o dane oraz feedback pracowników.



## Wyniki ankiety: "Jakie benefity cenisz najbardziej?"

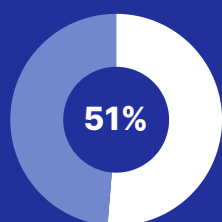
Aby lepiej zrozumieć preferencje kandydatów i pracowników dotyczące benefitów, przeprowadziliśmy ankietę wśród osób korzystających z portalu Aplikuj.pl. Pytanie "Jakie benefity cenisz najbardziej?" pozwoliło nam uzyskać cenne informacje na temat oczekiwań.

### Jakie benefity cenisz najbardziej?

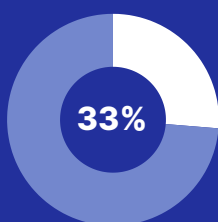


Źródło: Pracodawco, nie przeplacaj! Wybierz właściwe benefity pracownicze Raport Aplikuj.pl.

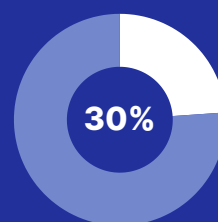
### Najbardziej cenione świadczenia wśród kandydatów na Aplikuj.pl



Premie/bonusy



Opieka medyczna



Elastyczne  
godziny pracy

Źródło: Pracodawco, nie przeplacaj! Wybierz właściwe benefity pracownicze Raport Aplikuj.pl

## Czy więcej benefitów w ofercie pracy oznacza lepszą konwersję CV?

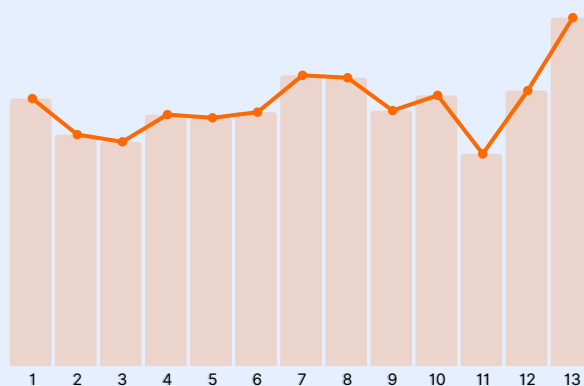
Związek między ilością oferowanych benefitów a konwersją CV (liczbą otrzymanych aplikacji) jest bardziej złożony, niż mogłoby się wydawać. Choć intuicyjnie można by założyć, że więcej benefitów przyciągnie więcej kandydatów, rzeczywistość rynku pracy pokazuje, że kluczowe znaczenie ma nie tyle ilość oferowanych świadczeń, co ich jakość i dopasowanie do oczekiwań potencjalnych pracowników.

Zaobserwowano, że **oferty z umiarkowaną liczbą**, ale dobrze dobranych benefitów, **często osiągają lepsze wyniki konwersji** niż te przeładowane długą listą mniej istotnych świadczeń. Może to wynikać z faktu, że kandydaci cenią sobie przejrzystość i konkretność oferty, a zbyt duża liczba benefitów może być postrzegana jako próba odwrócenia uwagi od innych, mniej atrakcyjnych aspektów pracy.

Analiza dotycząca konwersji ofert dla **pracowników fizycznych**, wskazuje, że ta grupa zdaje się przywiązywać dużą wagę do szerokiego spektrum świadczeń, co może sugerować, że benefity odgrywają ważną rolę w ich decyzjach o zatrudnieniu. Warto zauważyć, że preferencje tej grupy obejmują zarówno aspekty finansowe, takie jak system premii czy pakiet socjalny, jak i pozafinansowe, w tym spotkania integracyjne czy możliwość nauki języka obcego.

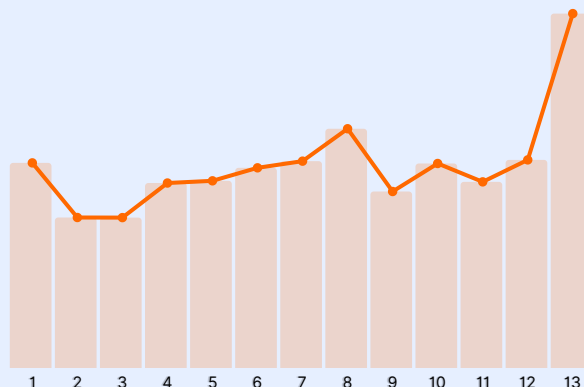
Kontrastuje to z wynikami **dla stanowisk dyrektorskich**, gdzie analiza nie wykazała znaczącego wpływu żadnego z benefitów na konwersję. Może to wskazywać, że dla tej grupy inne czynniki, takie jak wynagrodzenie podstawowe, możliwości rozwoju czy prestiż stanowiska, mają większe znaczenie przy podejmowaniu decyzji zawodowych.

**Aplikowanie na ofertę w zależności od liczby benefitów (ogólnie)**



Źródło: Pracodawco, nie przepłacaj! Wybierz właściwe benefity pracownicze Raport Aplikuj.pl.

**Aplikowanie na ofertę w zależności od liczby benefitów (praca fizyczna)**



Źródło: Pracodawco, nie przepłacaj! Wybierz właściwe benefity pracownicze Raport Aplikuj.pl.

## 7. Komunikacja i promocja benefitów

Pracodawcy powinni mieć na uwadze, że samo wprowadzenie atrakcyjnych świadczeń to nie wszystko – równie ważne jest, aby skutecznie informować o nich pracowników.



### Onboarding nowych pracowników


to doskonały moment na przedstawienie oferty benefitów. Ważne, aby informacje były przekazane w przystępny sposób. Dobrym pomysłem jest stworzenie informatora lub bazy wiedzy dla pracowników, zawierającej szczegółowe informacje o dostępnych świadczeniach i sposobach ich wykorzystania.

### Regularne przypomnienia i aktualizacje

Komunikacja benefitów nie powinna kończyć się na etapie onboardingu. Ważne jest, aby regularnie przypominać pracownikom o dostępnych świadczeniach i informować o ewentualnych zmianach. Firmy często odkrywają, iż **pracownicy nisko oceniają ofertę benefitów, ponieważ nie są świadomi wszystkich dostępnych możliwości.**

Aby temu zapobiec, warto wykorzystać różnorodne kanały komunikacji, takie jak mailingi czy webinary z aktualizacjami o benefitach. Angażowanie liderów zespołów w przekazywanie informacji podczas spotkań również pomaga utrzymać świadomość pracowników. Warto także wykorzystać media społecznościowe, gdzie pracownicy mogą dzielić się pozytywnymi doświadczeniami i działać jako ambasadorzy firmy.

Pamiętajmy, że skuteczna **komunikacja benefitów to proces ciągły**, wymagający regularnych działań i wykorzystania różnorodnych kanałów. Dzięki temu pracownicy będą w pełni świadomi oferowanych im możliwości, co przełoży się na ich większe zadowolenie i zaangażowanie.



**Warto regularnie  
przypominać  
pracownikom  
o dostępnych  
świadczeniach**

## 8. Benefits - checklista

Etap	Kryterium	Pytanie kontrolne	Tak/Nie
<b>Planowanie</b>	Badanie preferencji	Czy przeprowadzono analizę preferencji pracowników/kandydatów?	<input type="checkbox"/>
	Budżet	Czy koszty pakietu są zoptymalizowane względem budżetu firmy?	<input type="checkbox"/>
	Konkurencyjność	Czy benefity są konkurencyjne względem ofert na rynku?	<input type="checkbox"/>
	Konkurencyjność wynagrodzeń	Czy podstawowe wynagrodzenie jest konkurencyjne na rynku?	<input type="checkbox"/>
<b>Projektowanie pakietu</b>	Różnorodność	Czy pakiet uwzględnia różnice pokoleniowe w preferencjach?	<input type="checkbox"/>
	Optymalna liczba	Czy pakiet zawiera kilka (najlepiej 7-8) starannie dobranych benefitów?	<input type="checkbox"/>
	Elastyczność	Czy oferujemy możliwość personalizacji pakietu?	<input type="checkbox"/>
	Równowaga	Czy zachowano balans między benefitami finansowymi i niefinansowymi?	<input type="checkbox"/>
<b>Zawartość pakietu</b>	Rozwój	Czy pakiet zawiera możliwości szkoleń i rozwoju zawodowego?	<input type="checkbox"/>
	Opieka zdrowotna	Czy uwzględniono opiekę medyczną w pakiecie?	<input type="checkbox"/>
	Work-life balance	Czy benefity wspierają równowagę między życiem zawodowym a prywatnym?	<input type="checkbox"/>
	System premiowy	Czy pakiet zawiera atrakcyjny system premiowy?	<input type="checkbox"/>
	Innowacyjność	Czy oferta zawiera innowacyjne rozwiązania przyciągające młodsze pokolenia?	<input type="checkbox"/>
<b>Wdrożenie i komunikacja</b>	Komunikacja	Czy opracowano strategię efektywnej komunikacji benefitów?	<input type="checkbox"/>
	Prezentacja	Czy benefity są przejrzysto przedstawione w ogłoszeniach rekrutacyjnych?	<input type="checkbox"/>
<b>Monitorowanie i optymalizacja</b>	Mierzenie efektywności	Czy wdrożono system pomiaru skuteczności benefitów?	<input type="checkbox"/>
	Aktualność	Czy pakiet jest regularnie aktualizowany zgodnie z trendami rynkowymi?	<input type="checkbox"/>

## Podsumowanie

Benefity pracownicze stanowią **ważny element strategii HR** współczesnych firm, znacząco wpływając na ich atrakcyjność na rynku pracy. Odpowiednio dobrane świadczenia pozapłacowe nie tylko przyciągają talenty, ale także **zwiększają zaangażowanie pracowników i budują pozytywny wizerunek pracodawcy**. Na platformie **Aplikuj.pl** w analizowanym okresie najpopularniejszymi benefitami były szkolenia i kursy (53%), opieka medyczna (33%) oraz systemy premiowe (30%).

Efektywne zarządzanie benefitami wymaga zrozumienia **różnic międzypokoleniowych**. Milenialsi cenią elastyczność i rozwój, pokolenie Z preferuje work-life balance i innowacje, podczas gdy starsi pracownicy kładą nacisk na stabilność i opiekę zdrowotną. Ta różnorodność preferencji **wymaga starannego doboru i personalizacji pakietów świadczeń**.

Kluczowe rekomendacje dla pracodawców:

- **Jakość nad ilością.** Najlepiej kilka (7-8) starannie dobranych benefitów.
- **Elastyczność.** Umożliwienie pracownikom wyboru najistotniejszych dla nich świadczeń.
- **Regularne badanie preferencji** pracowników i mierzenie efektywności benefitów.
- **Efektywna komunikacja.** Jasne informowanie o dostępności i wartości oferowanych świadczeń.
- **Równowaga.** Utrzymanie konkurencyjnych wynagrodzeń obok atrakcyjnych benefitów.

Sposób prezentacji benefitów w ogłoszeniu rekrutacyjnym może znacząco wpłynąć na jego efektywność i poprawić konwersję CV.

Pracodawcy powinni traktować benefity jako inwestycję w długoterminowy sukces firmy, budującą zaangażowanie i lojalność zespołu. Właściwie dobrane i zakomunikowane świadczenia pozapłacowe mogą stać się kluczowym czynnikiem **przyciągającym talenty i budującym przewagę konkurencyjną** na rynku pracy.



Aplikuj.pl

[www.aplikuj.pl](http://www.aplikuj.pl)