

Pieniądze tracą moc. Co naprawdę zmotywuje pracowników w 2026 roku?

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: poniedziałek, 29, grudzień 2025 09:14

Katarzyna Sekuła

Odśloni: 1034

Rok 2026 zapowiada się jako jeden z największych testów dla polskiego rynku pracy. Dane pokazują, że realne zaangażowanie deklaruje zaledwie 10% pracowników, a blisko 80% doświadcza objawów wypalenia zawodowego. W takiej rzeczywistości tradycyjne narzędzia motywacyjne, na czele z wynagrodzeniem, przestają spełniać swoją stabilizującą rolę. Eksperci firmy Amilon wskazują, że firmy będą musiały gruntownie zmienić podejście do budowania zaangażowania i lojalności zespołów.

Koszt rotacji pracowników systematycznie rośnie. Według analiz Gallupa zastąpienie jednego pracownika może kosztować od połowy do nawet dwukrotności jego rocznego wynagrodzenia. Każde odejście oznacza nie tylko wydatki rekrutacyjne, ale także dezorganizację pracy zespołu i dodatkowe obciążenie dla pozostałych osób. Tymczasem Polska już dziś znajduje się w gronie krajów o najniższym poziomie zaangażowania w Europie.

Choć wynagrodzenie nadal pozostaje kluczowe dla większości pracowników, jego siła oddziaływania słabnie. W warunkach powszechnego zmęczenia i wypalenia sama wysokość pensji nie jest w stanie zatrzymać pracowników ani odbudować ich motywacji. Coraz wyraźniej widać, że pracownicy oczekują czegoś więcej niż stabilności finansowej.

Jednym z najsilniejszych motywatorów w 2026 roku staje się tryb pracy. Elastyczność przestaje być benefitem, a zaczyna być standardem. Coraz więcej osób wskazuje model pracy jako kluczowy czynnik przy wyborze pracodawcy. Model hybrydowy dominuje, a praca zdalna dla części zatrudnionych staje się preferowanym rozwiązaniem. W rozproszonych organizacjach wyzwaniem będzie utrzymanie poczucia przynależności i realnego wpływu pracowników na życie zespołu, niezależnie od miejsca wykonywania obowiązków.

Drugim filarem motywacji staje się rozwój zawodowy. Znaczna część pracowników deklaruje poczucie stagnacji i niewykorzystanego potencjału, co bezpośrednio przekłada się na gotowość do zmiany pracy. Rozwój kompetencji, szczególnie w obszarze nowych technologii i wykorzystania sztucznej inteligencji, zyskuje na znaczeniu jako czynnik zatrzymujący talenty. Firmy, które dotychczas odkładały inwestycje w szkolenia, będą musiały zmienić priorytety.

Równolegle rośnie znaczenie dobrostanu psychicznego. Wypalenie zawodowe staje się jednym z głównych hamulców rynku pracy, a jednocześnie niewielu pracowników ma poczucie realnego wsparcia ze strony pracodawcy. Stres i przeciążenie szczególnie dotyczą młodsze pokolenia, które coraz częściej rezygnują z pracy w organizacjach ignorujących zdrowie psychiczne. Na znaczeniu zyskują rozwiązania systemowe: dostęp do wsparcia psychologicznego, otwarta komunikacja o obciążeniu oraz działania wzmacniające integrację życia zawodowego i prywatnego.

W 2026 roku do centrum uwagi wracają także relacje i jakość przywództwa. Zła atmosfera i brak zaufania do przełożonych pozostają jednymi z najczęstszych powodów odejść z pracy. Dane pokazują, że to menedżerowie w największym stopniu wpływają na poziom zaangażowania zespołów. W praktyce oznacza to, że o retencji pracowników decydować będą nie tyle marki pracodawców, co codzienne doświadczenia we współpracy z liderami.

Zmienia się również podejście do benefitów. W miejsce rozbudowanych, jednolitych pakietów coraz częściej pojawiają się elastyczne rozwiązania dopasowane do stylu życia, branży i etapu kariery pracowników. Karty podarunkowe, elastyczne świadczenia czy praktyczne dodatki zyskują przewagę nad symbolami prestiżu, które tracą znaczenie motywacyjne.

Pieniądze tracą moc. Co naprawdę zmotywuje pracowników w 2026 roku?

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: poniedziałek, 29, grudzień 2025 09:14

Katarzyna Sekuła

Odsłony: 1034

Prognozy na 2026 rok pokazują wyraźnie, że uniwersalne modele motywacji odchodzą do przeszłości. Firmy, które chcą utrzymać zaangażowane zespoły, będą musiały uważnie analizować realne potrzeby pracowników i budować środowisko pracy oparte na elastyczności, rozwoju, relacjach i dobrostanie – a nie wyłącznie na wysokości wynagrodzeń.

Źródło: IP