

CZY CZUJESZ SIĘ DOCENIANY?

Raport 2026



Organizatorzy badania:



Spis Treści

Wstęp.....	3
Nota metodologiczna.....	4
Opis próby.....	4
Docenianie.....	5
Docenianie w podziale według płci.....	15
Docenianie w podziale na wiek.....	22
Wnioski i rekomendacje.....	30
Plan wdrożeniowy.....	37
Zakończenie.....	40

Thank you
very much!





Szanowni Państwo,

większość organizacji nie doświadcza dziś kryzysu w sposób nagły. Kryzys zaczyna się znacznie wcześniej, w momencie, kiedy pracownicy przestają wierzyć, że ich wysiłek ma znaczenie.

Wyniki tegorocznego badania pokazują wyraźnie, że doświadczenie doceniania staje się jednym z najbardziej niedoszacowanych obszarów zarządzania. Maleje odsetek osób czujących się zauważonymi w pracy, rośnie liczba pracowników deklarujących rzadkość uznania, a znacząca część nie doświadcza go wcale. Jednocześnie pracownicy coraz częściej sami starają się podtrzymywać swoją motywację i poczucie sensu pracy.

To nie jest wyłącznie kwestia dobrostanu. Brak doceniania przekłada się na konkretne konsekwencje biznesowe w postaci wolniejszych decyzji, ograniczoną inicjatywę, pracę na poziomie minimum akceptowalnym oraz narastające niejawne opóźnienia w organizacjach. To ma istotny wpływ na zaangażowanie pracowników i na rozwój organizacji.

Szczególnie istotne są różnice pokoleniowe. Najmłodsi pracownicy częściej deklarują brak doświadczenia uznania już na początku kariery zawodowej, co może wpływać na ich długofalowe postawy wobec pracy i przywództwa. Jednocześnie starsze pokolenia silniej wiążą docenianie z relacją z przełożonym i jakością współpracy.

Raport nie powstał po to, aby oceniać organizacje. Bo badania w organizacjach powinny służyć diagnozie, zebraniu informacji a nie ocenie. Celem jest pokazanie mechanizmów, które często pozostają niewidoczne w codziennym zarządzaniu, a które w długim okresie decydują o energii zespołów i zdolności organizacji do zmiany.

W świecie rosnącej niepewności przewagę konkurencyjną budują dziś te firmy, które potrafią świadomie rozwijać potencjał swoich ludzi. W efekcie przekłada się to na stabilność finansową organizacji, z korzyścią zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

*Zapraszam do lektury.
Magda Pietkiewicz*

Magda J. Pietkiewicz



Docenianie - pomijany a wiele mówiący sygnał kondycji organizacji.

Organizacje rzadko tracą zaangażowanie pracowników z dnia na dzień. Znacznie częściej jest ono stopniowo wygaszane przez brak zauważenia wysiłku, ograniczoną informację zwrotną oraz rosnącą rozbieżność między oczekiwaniami pracowników a codziennym doświadczeniem pracy.

Analiza wyników badania pokazuje konsekwentny trend spadku poczucia bycia docenianym w miejscu pracy oraz wzrost liczby osób deklarujących, że uznanie pojawia się sporadycznie lub nie występuje wcale. Jednocześnie utrzymuje się znacząca luka pomiędzy najważniejszymi formami doceniania a tymi, które faktycznie funkcjonują w organizacjach.

Zmiany te mają charakter systemowy. Brak doceniania wpływa nie tylko na satysfakcję pracowników, lecz także na sposób funkcjonowania zespołów, tempo podejmowania decyzji, odpowiedzialność za wynik, gotowość do inicjatywy oraz jakość współpracy. W efekcie organizacje tracą energię operacyjną, często nie identyfikując źródła problemu.

Warto zauważyć, że wysoki poziom doceniania własnej pracy wskazuje na rosnącą indywidualną odpowiedzialność pracowników za utrzymanie motywacji i sensu wykonywanych obowiązków. Może to wzmacniać odporność jednostek, ale również sygnalizuje niedobór systemowego wsparcia ze strony organizacji.

Raport prezentuje wyniki w podziale na płeć i wiek, pozwalając zrozumieć, jak różne grupy pracowników doświadczają doceniania oraz jakie konsekwencje może to mieć dla przywództwa i stabilności zespołów.

Celem raportu jest:

- przedstawienie aktualnego obrazu doceniania w miejscu pracy
- identyfikacja obszarów największego ryzyka organizacyjnego
- wskazanie konsekwencji zarządczych obserwowanych trendów
- zaproponowanie kierunków działań wspierających skuteczne przywództwo

Docenianie przestaje być elementem wizerunkowym kultury organizacyjnej. Coraz częściej staje się jednym z najczulszych wskaźników jakości zarządzania oraz zdolności organizacji do utrzymania energii i odpowiedzialności zespołów.



Nota metodologiczna

Badanie „Czy czujesz się doceniany? 2026” miało charakter ilościowy i zostało przeprowadzone metodą CAWI, z wykorzystaniem dedykowanej platformy badawczej Enpulse. Zrealizowano je w okresie od listopada 2025 do stycznia 2026 włącznie. Kwestionariusz składał się łącznie z ośmiu pytań, podzielonych na dwie części: dwa pytania metryczkowe oraz sześć pytań głównych. Wszystkie pytania miały formę zamkniętą, z możliwością jednokrotnego wyboru.

W badaniu zastosowano nielosowy dobór próby, oparty na dobrowolnym zgłaszaniu się uczestników. Rekrutacja była prowadzona zarówno wśród obecnych klientów, jak i w mediach społecznościowych. Aby zwiększyć różnorodność grupy badawczej, informacje o ankiecie publikowano na różnych platformach, takich jak Facebook, LinkedIn i Instagram. Udział w badaniu był całkowicie dobrowolny i anonimowy.

Kwestionariusz rozpoczęło łącznie 1069 osób. Do analizy nie włączono 30 ankiet, które zostały przerwane na etapie pierwszego pytania głównego, bezpośrednio po metryczce. Ostateczna liczebność próby wyniosła 1039 respondentów.

Opis próby

Respondentów poproszono o podanie dwóch informacji na temat ich osoby: płci oraz wieku. Umożliwiło to analizę wyników z uwzględnieniem podstawowych zmiennych demograficznych.

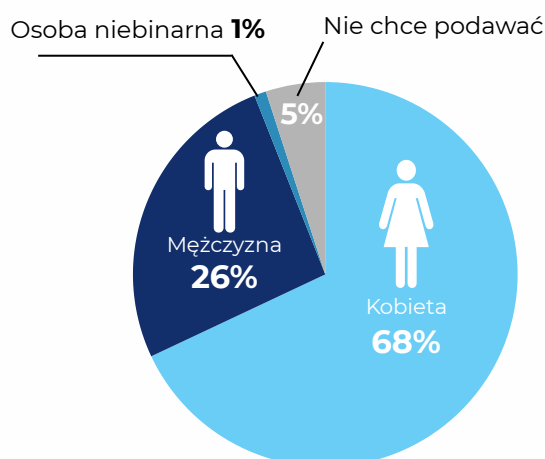
Wśród ankietowanych dominowały kobiety, które stanowiły **68% próby**, podczas gdy **mężczyźni – 26%**. Biorąc pod uwagę poprzednie edycje badania, różnica między tymi grupami wykazuje tendencję wzrostową.

1% respondentów identyfikował się jako osoby niebinarne, natomiast 5% nie chciało podać swojej płci.

W badaniu reprezentowane były wszystkie przedziały wiekowe objęte analizą. Najliczniejszą grupę wiekową stanowiły osoby w przedziale **40–49 lat (31%)**, a kolejną – osoby w wieku **30–39 lat (29%)**. Skrajne grupy wiekowe charakteryzowały się najniższym udziałem: najmłodsi do 24 lat stanowili 7%, natomiast najstarsi, powyżej 60. roku życia – 2%. Pozostałe grupy to osoby w wieku 25–29 lat (13%) oraz 50–59 lat (18%).

Wykres 1.

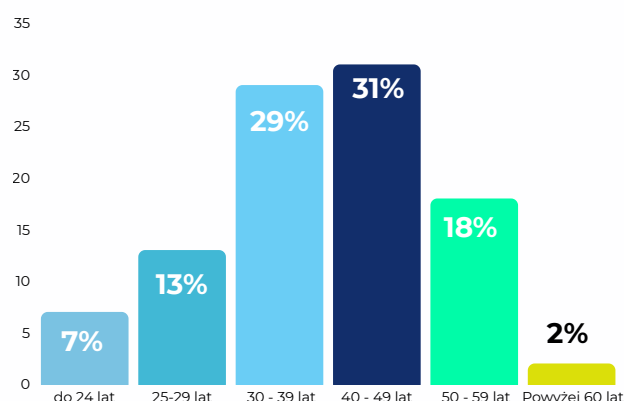
Płeć



Źródło: Opracowanie własne

Wykres 2.

Wiek



Źródło: Opracowanie własne

Docenianie

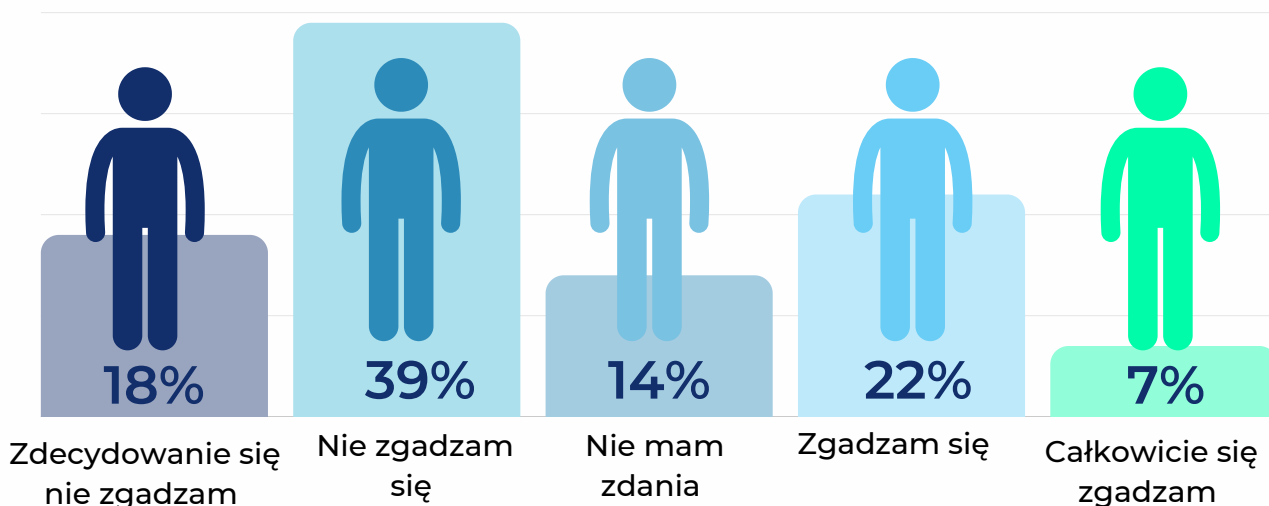
Poziom odczuwanego docenienia w miejscu pracy stanowi jeden z kluczowych elementów kondycji środowiska organizacyjnego.

W badaniu „Czy czujesz się doceniany? 2026” zapytano respondentów, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem, że czują się doceniani w swoim miejscu pracy. Odpowiedzi udzielano na pięciostopniowej stopniowej skali Likerta od „Zdecydowanie się nie zgadzam” do

„Całkowicie się zgadzam”, ze środkową odpowiedzią neutralną. Odpowiedzi skrajnie negatywnej udzieliło 18% ankietowanych, natomiast 39% wskazało odpowiedź „nie zgadzam się”. Łącznie aż **57% respondentów wybrało odpowiedzi negatywne**. Jest to wynik wyższy o 8 p.p. w porównaniu z badaniem z 2025 roku oraz o 7 p.p. względem 2024 roku.

Wykres 3.

Czuję się doceniana/doceniany w moim miejscu pracy.



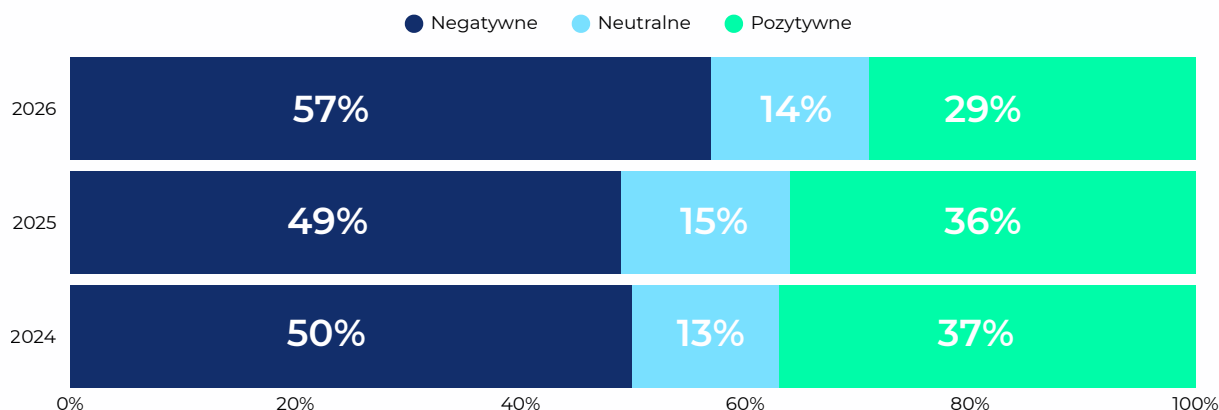
Źródło: Opracowanie własne.

Jeśli odpowiedzi neutralne potraktujemy jako potencjalnie negatywne (ze względu na emocjonalny charakter pytania), odsetek ten wzrasta do **71% badanych** (+7 p.p. względem 2025 roku oraz +8 p.p. względem 2024 roku). Oznacza to, że około **7 na 10 pracowników nie odczuwa docenienia w miejscu pracy**. Odpowiedzi pozytywne stanowiły 29%. W porównaniu z poprzednimi edycjami badania widoczny jest spadek – o 7 p.p. względem 2025 roku oraz o 8 p.p. względem 2024 roku. Odpowiedź „całkowicie się zgadzam” wskazało jedynie 7% respondentów.

Wyniki te wskazują na utrzymującą się i pogłębiającą dysproporcję między odsetkiem odpowiedzi negatywnych a pozytywnych w kolejnych edycjach badania.



Wykres 4.
Poczucie bycia docenianym w pracy w latach.

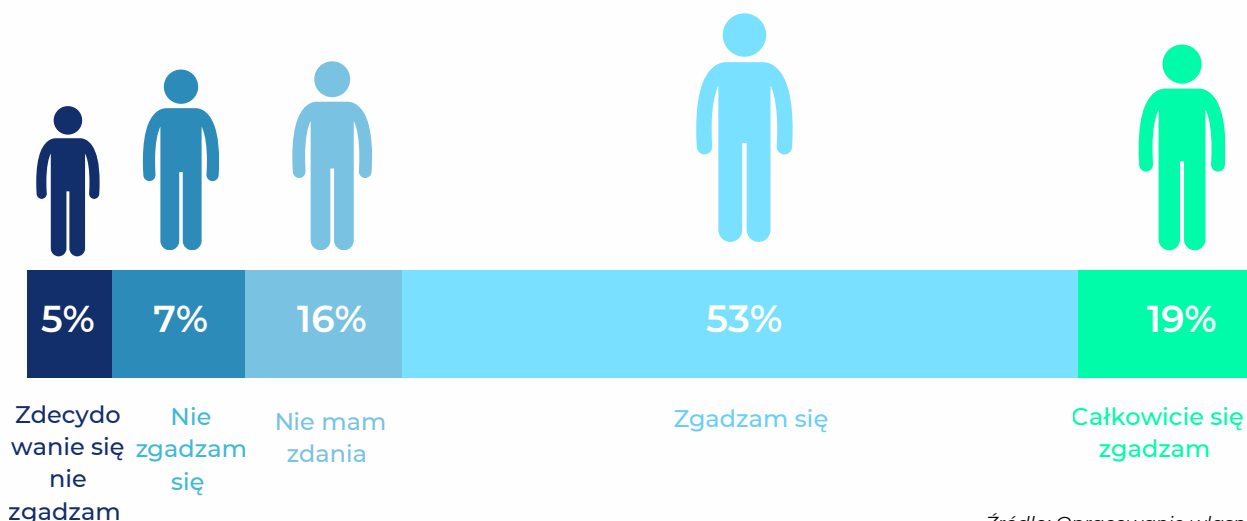


Źródło: Opracowanie własne.

Poczucie własnej wartości zawodowej oraz zdolność dostrzegania swojego wkładu w wykonywaną pracę mają istotne znaczenie dla poziomu zaangażowania i motywacji pracowników. Docenianie siebie nie zastępuje uznania ze strony organizacji, ale stanowi jego ważne uzupełnienie. Dlatego respondentów zapytano, czy potrafią samodzielnie docenić swój wkład w realizację obowiązków zawodowych.

Badani najczęściej zgadzali się z tym twierdzeniem, wybierając odpowiedź „zgadzam się” (53%). Odpowiedź skrajnie pozytywną wskazało 19% respondentów. Łącznie 72% badanych deklaruje, że potrafi samodzielnie docenić wkład, jaki wnoszą ich codzienne obowiązki do organizacji – czyli ponownie około 7 na 10 pracowników. Oznacza to wzrost o 1 p.p. względem 2025 roku.

Wykres 5.
Potrafię sama/sam docenić wkład jaki wnoszą moje codzienne obowiązki do mojej firmy/organizacji.



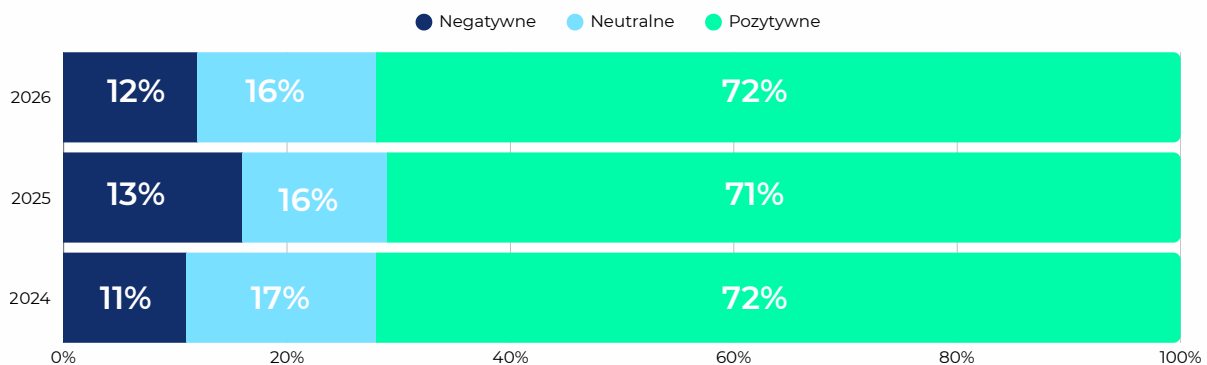
Źródło: Opracowanie własne.

Wynik ten wyraźnie kontrastuje z poziomem poczucia bycia docenianym w pracy. Odpowiedzi **negatywne łącznie wynosiły jedynie 12%** i spadły o 4 p.p. w porównaniu do wyników z roku poprzedniego.

Opcję „nie mam zdania” wybrało 16% respondentów, czyli o 3 p.p. więcej niż w 2025 roku i zbliżony odsetek do 2024.

Wykres 6.

Samodzielne docenianie swojego wkładu w pracę w latach.



Źródło: Opracowanie własne.

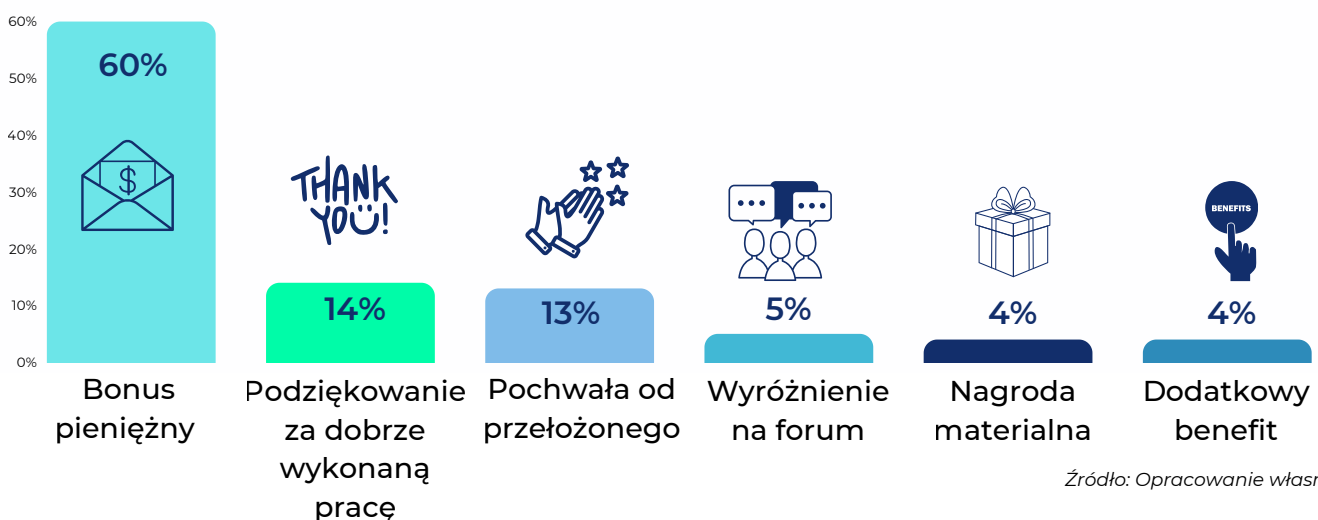
Respondentów poproszono o wskazanie najważniejszej dla nich formy doceniania w pracy. Nadal wyraźnie dominuje **bonus finansowy**, który uzyskał **60% wskazań**. W tegorocznej edycji badania wskazało go o 8 p.p. więcej respondentów niż w 2025 roku oraz o 2 p.p. więcej niż w 2024 roku. Na drugim miejscu znalazło się **podziękowanie za dobrze wykonaną pracę (14%)**.

Odsetek ten po raz pierwszy od dwóch lat spadł – o 5 p.p. zarówno w stosunku do 2025, jak i 2024 roku. Zbliżony wynik osiągnęła pochwała od przełożonego (13%).

Najrzadziej wskazywano dodatkowy benefit (5%), wyróżnienie na forum oraz nagrodę materialną (po 4%).

Wykres 7.

Jaka forma doceniania w pracy jest dla Ciebie najważniejsza



Źródło: Opracowanie własne.

Respondenci wskazali również, których z tych samych form doceniania (wymienionych w poprzednim pytaniu) doświadczają najczęściej. W tym przypadku rozkład odpowiedzi nie pokrywa się z formami uznania uznawanymi przez nich za najważniejsze.

Najczęściej wskazywano **podziękowanie za dobrze wykonaną pracę (31%)**. To o 5 p.p. mniej niż w ubiegłym roku, ale nadal o 1 p.p. więcej niż w 2024 roku. Pochwała od przełożonego osiągnęła poziom 21% – wynik ten spadł o 2 p.p. względem 2025 roku oraz o 1 p.p. względem 2024 roku.

Bonus pieniężny, który w poprzednim pytaniu był najczęściej wskazywany jako najważniejsza forma doceniania, znalazł się dopiero na czwartym miejscu (10%). Jest to pierwszy wzrost tej kategorii od dwóch lat (+2 p.p.).

Najwyższe zaniepokojenie budzi odsetek osób, które zadeklarowały, że **nie doświadczają żadnej formy doceniania** w swojej organizacji. Wyniósł on **28%**. To o 1 p.p. więcej niż w roku ubiegłym, ale nadal o 4 p.p. mniej niż w 2024 roku

Wykres 8.

Z jaką formą doceniania spotykasz się w pracy najczęściej



Źródło: Opracowanie własne.

Zestawienie odpowiedzi na oba pytania pokazuje wyraźną różnicę między oczekiwaniami a realnym doświadczeniem pracowników. Analiza porównawcza wskazuje, że deklarowane preferencje nie zawsze znajdują odzwierciedlenie w praktyce organizacyjnej.

Wśród badanych, dla których najważniejszy jest bonus pieniężny, jedynie 10% wskazuje, że to właśnie tę formę uznania otrzymuje najczęściej. Wynik ten pozostaje na poziomie analogicznym do tych z lat 2025 i 2024.

W przypadku osób uznających pochwałę od przełożonego za najistotniejszą blisko **1/3 deklaruje brak jakiejkolwiek formy uznania w pracy**, czyli o 5 p.p. więcej niż w 2025 roku. Jedynie 18% z nich najczęściej spotyka się z taką pochwałą. Wynik ten spadł o 10 p.p. w porównaniu z 2025 rokiem.

Tylko w grupie respondentów, dla których kluczowe jest podziękowanie za dobrze wykonaną pracę, 35% faktycznie wskazuje tę formę jako najczęściej doświadczaną. Jest to wynik niższy o 3 p.p. względem 2025 roku oraz o 2 p.p. względem 2024 roku.

Emilia Brzóska

Prezeska Fundacji Nowe Przestrzenie

W polskich organizacjach łatwiej usłyszeć ocenę niż „dziękuję”.

Jednym z najbardziej niepokojących wniosków z raportu jest to, że tylko 31% pracowników deklaruje, że najczęściej spotyka się z podziękowaniem za dobrze wykonaną pracę, a aż 28% mówi wprost, że nie doświadcza żadnej formy doceniania. To nie jest tylko kwestia stylu zarządzania. To często efekt głębszej kultury milczenia, która w wielu organizacjach jest głęboko zakorzeniona. Boimy się mówić. Boimy się chwalić. Boimy się wychylać.

W wielu organizacjach nauczyliśmy się powściągać słowa – nie tylko krytykę, ale także uznanie. Docenienie bywa podejrzane: może zostać odebrane jako podlizywanie się, budowanie wpływów albo próba „załatwienia czegoś”. W efekcie łatwiej przychodzi nam oceniać wyniki niż zauważać czyjś wysiłek, współpracę czy odwagę w działaniu. Ten mechanizm widać także w naszym raporcie „Ile kosztuje milczenie” (Fundacja Nowe Przestrzenie i Ipsos). Aż 44% osób uważa, że nie należy się wychylać ze swoim zdaniem, a 30% unika sytuacji, w których mogą zostać ocenieni przez innych. W takiej atmosferze ludzie uczą się przede wszystkim chronić siebie.

Dlatego tak ważne jest, żeby tworzyć kulturę doceniania, która tak silnie powiązana jest z bezpieczeństwem psychologicznym. Tam, gdzie ludzie czują się bezpiecznie, łatwiej mówić – nie tylko o problemach, ale też o tym, że czyjaś praca miała znaczenie. Bo kiedy przestajemy skupiać się wyłącznie na unikaniu oceny, pojawia się przestrzeń na coś znacznie ważniejszego: na zauważenie drugiego człowieka.

Tabela 1.

Zestawienie najważniejszych form doceniania w pracy z najczęściej spotykanymi.*

		Najważniejsza forma doceniania w pracy					
		Bonus pieniężny	Dodatkowy benefit	Nagroda materialna	Pochwała od przełożonego	Podziękowanie za dobrze wykonaną pracę	Wyróżnienie na forum
Najczęstsza forma doceniania w pracy	Bonus pieniężny	10%	10%	12%	17%	6%	7%
	Dodatkowy benefit	2%	10%	2%	3%	4%	3%
	Nagroda materialna	2%	3%	7%	4%	3%	0%
	Nie spotykam się z żadną formą doceniania w pracy	29%	20%	26%	33%	31%	12%
	Pochwała od przełożonego.	22%	20%	24%	18%	15%	29%
	Podziękowanie za dobrze wykonaną pracę	32%	37%	24%	21%	35%	37%
	Wyróżnienie na forum	3%	0%	5%	4%	6%	12%
SUMA		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: Opracowanie własne.

*Tabela przedstawia zestawienie najważniejszych form doceniania (kolumny) z formami najczęściej doświadczanymi przez pracowników (wiersze). Każda kolumna sumuje się do 100% i pokazuje strukturę doświadczeń w grupie osób, dla których dana forma jest najistotniejsza. Procenty w kolumnach pokazują więc, czego realnie doświadczają osoby o określonych preferencjach. Przykładowo w kolumnie „Bonus pieniężny” 10% oznacza, że tylko 10% osób, dla których bonus jest najważniejszą formą doceniania, faktycznie otrzymuje go najczęściej. Dzięki temu zestawieniu można łatwo zobaczyć, na ile to, czego pracownicy oczekują, pokrywa się z tym, czego rzeczywiście doświadczają w organizacji.



Nie tylko sposób, ale i sama potrzeba doceniania jest kwestią indywidualną. Różnice te mogą wynikać z etapu kariery, doświadczeń zawodowych czy osobistych preferencji pracowników. W związku z tym respondentów poproszono o określenie, jaki wpływ na ich samopoczucie w pracy ma otrzymywanie uznania.

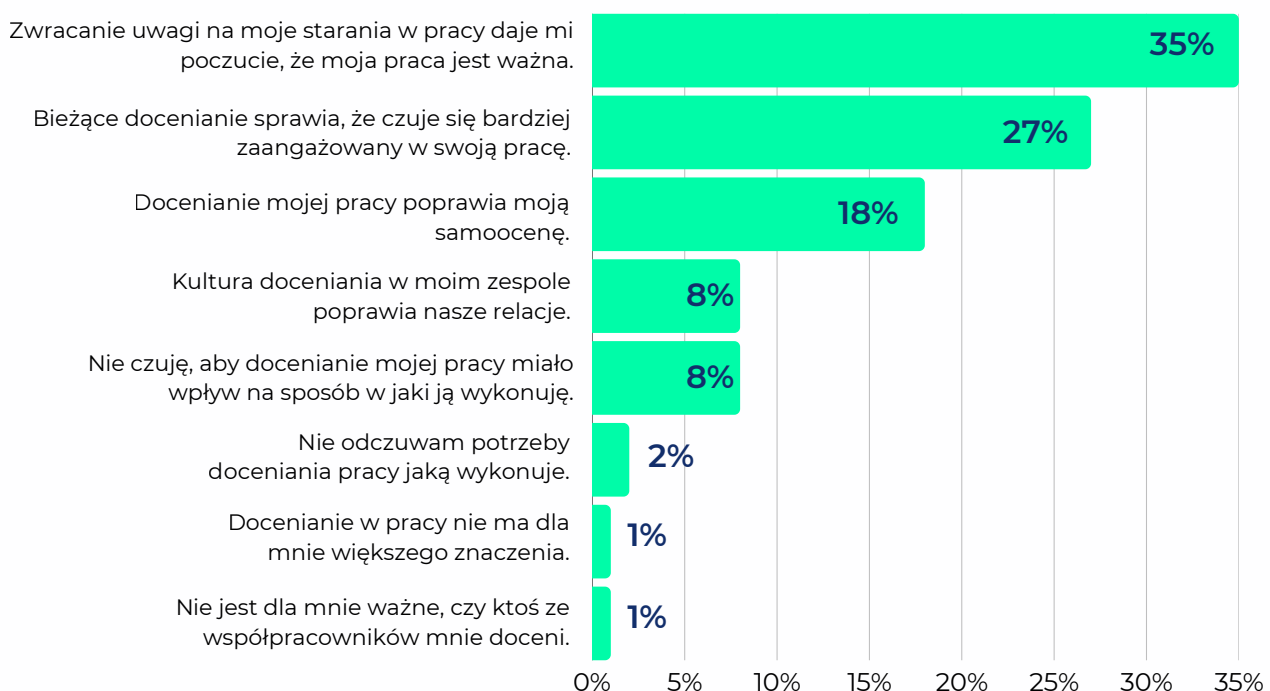
Kolejny rok z rzędu najczęściej wybieraną odpowiedzią było stwierdzenie, że zwracanie uwagi na starania w pracy nadaje jej większą wagę. Odsetek ten ponownie wyniósł 35%.

Na drugim miejscu (27%) znalazła się opinia, że bieżące docenianie wzmacnia zaangażowanie.

Oznacza to dalszy spadek w ujęciu rok do roku – w 2024 roku odpowiedź tę wybrało 30% respondentów, a w 2025 roku 28%. Na poziomie analogicznym do ubiegłego roku utrzymał się odsetek osób deklarujących, że docenianie poprawia ich samoocenę – ponownie 18%.

Od 1% do 2% badanych stwierdziło, że nie odczuwa potrzeby bycia docenianym, nie przypisuje temu większego znaczenia lub uznaje, że nie jest to dla nich istotne.

Wykres 9.
Efekty doceniania w pracy



Źródło: Opracowanie własne.

Równie istotnym elementem doceniania jest jego częstotliwość i regularność. Coroczna ocena pracy oraz sporadyczny feedback mogą nie być wystarczające. Dlatego respondentów zapytano, jak wygląda to w ich organizacjach. Mogli oni wybierać spośród odpowiedzi obejmujących zakres od codziennego wyrażania uznania po jego całkowity brak.

16% badanych zadeklarowało, że nigdy nie czuje się w pracy docenianych. To najwyższy wynik z ostatnich dwóch lat – o 1 p.p. wyższy niż w 2024 roku oraz o 4 p.p. wyższy niż w 2025 roku.

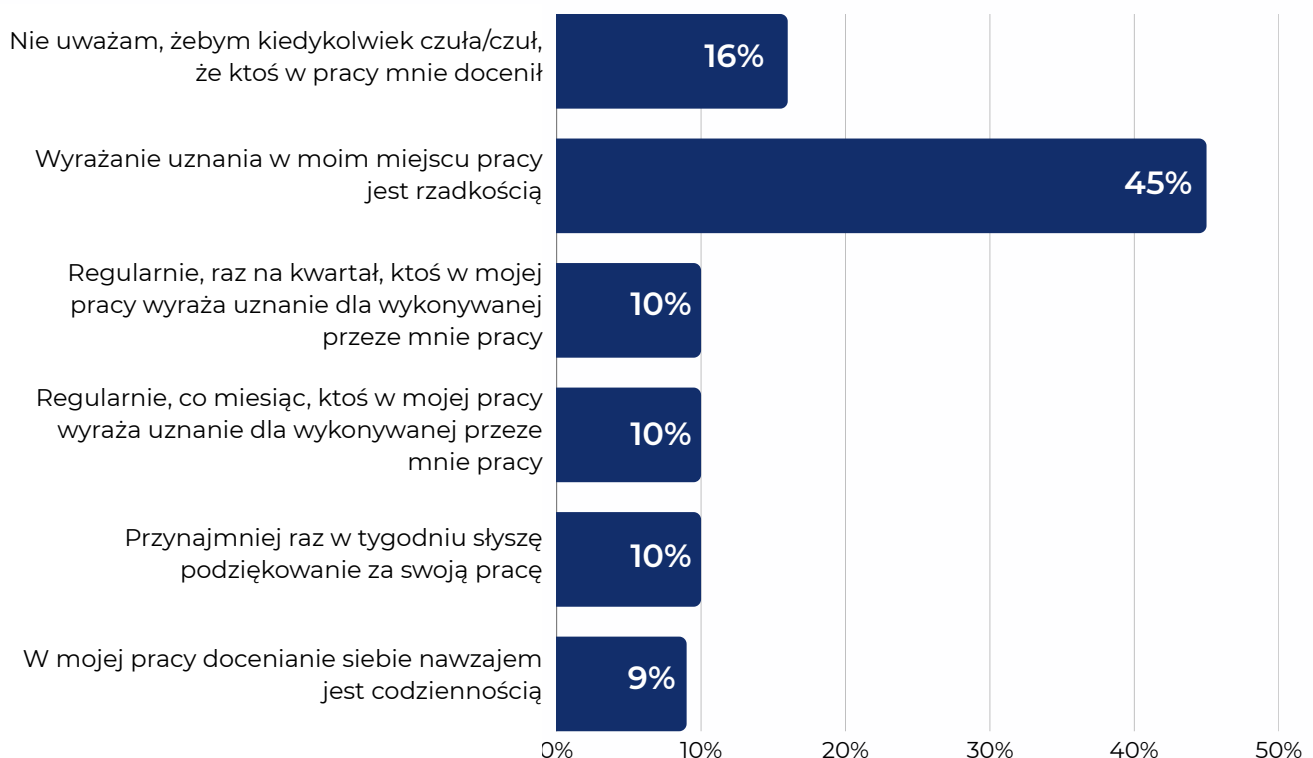
Najczęściej ankietowani wskazywali, że wyrażanie uznania w ich miejscu pracy jest rzadkością (45%).

Odsetek ten rośnie trzeci rok z rzędu – z 40% w 2024 roku do 43% w 2025 roku i 45% w 2026 roku.

Regularne docenianie – kwartalne, miesięczne lub cotygodniowe – deklarowało po 10% respondentów w każdej z tych kategorii. We wszystkich przypadkach są to wyniki niższe niż w latach poprzednich.

Najrzadziej wybieraną odpowiedzią było stwierdzenie, że wzajemne docenianie jest codziennością w organizacji – wskazało je 9% badanych. To niewielki wzrost względem 2025 roku (+1 p.p.), jednak nadal o 3 p.p. mniej niż w 2024 roku.

Wykres 10.
Częstotliwość doceniania w miejscu pracy



Źródło: Opracowanie własne.

Karolina Hernik

Employee Benefit Practice Leader

Wskazanie przez respondentów bonusu pieniężnego jako najważniejszej formy doceniania nie dziwi. Na poziomie intuicji docenienie bardzo często oznacza pieniądze, ponieważ są najprostszym i najbardziej jednoznacznym komunikatem uznania. Dopiero szersza perspektywa pokazuje, że choć gratyfikacja finansowa jest ważna, nie zawsze jest jedyną ani długofalowo najskuteczniejszą formą uznania i motywacji.

W psychologii funkcjonuje zjawisko hedonic adaptation polegające na tym, że ludzie szybko przyzwyczajają się do pozytywnych (i negatywnych) zmian, a subiektywny poziom satysfakcji wraca do punktu wyjścia. Zatem odnosząc to do gratyfikacji finansowych to co było nagrodą staje się normą, a bodziec przestaje wywoływać emocje. W praktyce obserwujemy schemat podwyżka dająca satysfakcję, nowy standard i oczekiwanie kolejnej podwyżki.

Ważnym jest też, że zgodnie z badaniami (m. in. Deci, Koestner & Ryan) nagrody pieniężne osłabiają motywację wewnętrzną człowieka. Po zakończeniu nagradzania zaangażowanie spada poniżej poziomu wyjściowego. Nie oznacza to oczywiście, że pracownicy nie powinni otrzymywać gratyfikacji finansowych, ale o świadomość, że po osiągnięciu godnego i rynkowo konkurencyjnego poziomu wynagrodzenia to inne elementy, takie jak poczucie sensu, relacje i troska o dobrostan zaczynają w większym stopniu budować trwałe zaangażowanie pracowników.

Nie dziwi fakt, że respondenci rzadziej wskazywali benefity pracownicze jako formę doceniania ponieważ benefity te często funkcjonują w tle codziennej pracy i szybko stają się standardem, przez co nie są spontanicznie kojarzone z uznaniem ze strony pracodawcy.

Łatwo również ulec wrażeniu, że pracownicy rozumieją oferowane benefity, ponieważ organizacja regularnie przekazuje informacje na ich temat. Sama komunikacja informacyjna nie zawsze oznacza jednak realne zrozumienie wartości i sensu benefitów. Odbiorcy często rejestrują fakt ich istnienia, nie łącząc go z konkretnym wpływem na własne zdrowie, bezpieczeństwo czy jakość życia.

Dlatego skuteczne budowanie znaczenia benefitów wymaga zaplanowania spójnej i długofalowej kampanii komunikacyjnej, która wykracza poza jednorazowe komunikaty informacyjne. Istotne jest pokazanie benefitów w kontekście realnych sytuacji życiowych pracowników, różnych etapów życia i zróżnicowanych potrzeb, tak aby możliwe było przełożenie abstrakcyjnego „świadczania” na konkretne doświadczenie.

Dopiero połączenie świadomej komunikacji, działań edukacyjnych oraz zaangażowania menedżerów w rozmowę o benefitach pozwala pracownikom dostrzec ich rzeczywisty wpływ na codzienne funkcjonowanie.

Wówczas benefity przestają być postrzegane jedynie jako element oferty lub standard rynkowy, a zaczynają pełnić rolę autentycznego narzędzia troski, wzmacniającego poczucie zaopiekowania i długofalowe zaangażowanie pracowników. Dobrostan pracowników (wellbeing) można analizować w kilku wymiarach: fizycznym, psychicznym, społecznym, finansowym oraz poczucia celu. Oznacza to, że troska o wellbeing nie jest wyłącznie oczekiwaniem pracowników, lecz również istotnym celem organizacji ponieważ dobrostan pracowników stanowi bowiem fundament ich zdolności do zaangażowania, efektywnej pracy i długofalowej współpracy. W tym sensie wellbeing jest obszarem wspólnym, w którym interesy pracowników i pracodawcy są zbieżne, co potwierdzają dane pokazujące, że zespoły o wysokim poziomie zaangażowania osiągają średnio o 23% wyższą rentowność oraz o 18% wyższą produktywność w porównaniu do zespołów niezaangażowanych (wg badania Gallup State of the Global Workplace).

W tym kontekście istotne jest, aby benefity pracownicze były projektowane w sposób świadomy i dopasowany zarówno do realnych potrzeb pracowników, jak i do poszczególnych wymiarów dobrostanu. Jednolity pakiet benefitów rzadko odpowiada na zróżnicowane oczekiwania zespołów, dlatego kluczowe znaczenie ma elastyczność oferty oraz możliwość jej personalizacji w zależności od etapu życia, sytuacji zawodowej i prywatnej pracowników.

Równie ważnym aspektem jest adekwatność kosztowa benefitów oraz możliwość wykazania zwrotu z inwestycji. Benefity powinny być postrzegane nie jako koszt stały, lecz jako narzędzie wspierające zaangażowanie, retencję i efektywność, którego wpływ może i powinien być monitorowany. Transparentność kosztów oraz możliwość powiązania ich z konkretnymi wskaźnikami organizacyjnymi wzmacnia ich wiarygodność również z perspektywy biznesowej.

Skuteczność benefitów zależy także od ich osadzenia w odpowiednich narzędziach wspierających komunikację i zarządzanie. Nowoczesne rozwiązania technologiczne pozwalają nie tylko na lepsze dopasowanie oferty do pracowników i jasne komunikowanie jej wartości, ale również na znaczące odciążenie zespołów HR z administracyjnej obsługi benefitów. Dzięki temu HR może skupić się na roli strategicznej, a benefity przestają być jedynie elementem operacyjnym, stając się integralną częścią spójnej strategii troski o dobrostan i zaangażowanie pracowników.

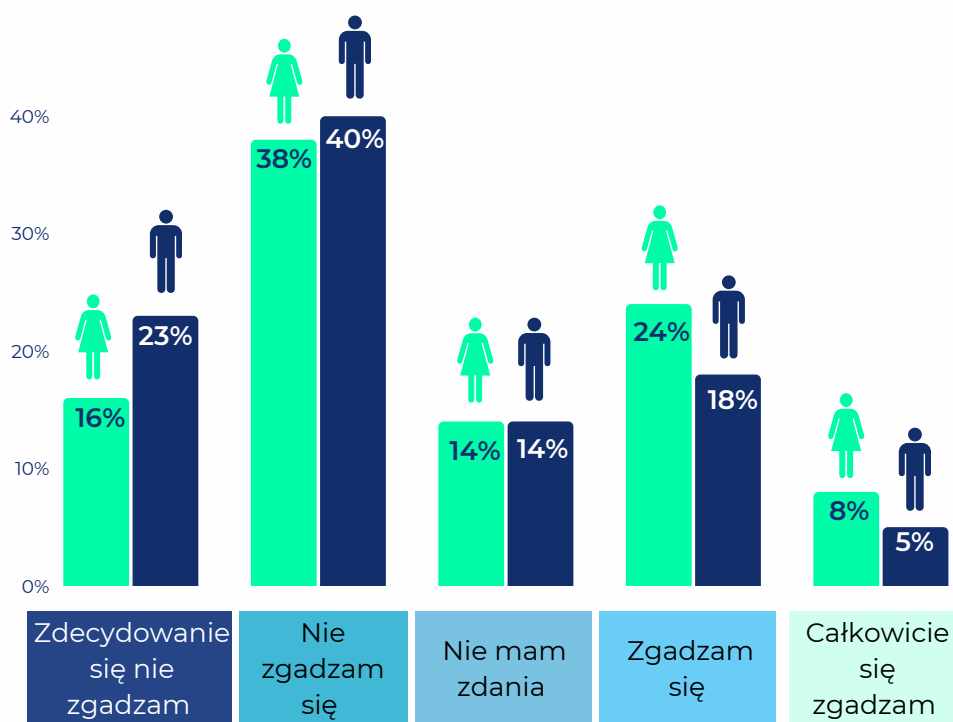
Docenianie w podziale według płci

Na potrzeby analizy porównawczej zestawiono dane osób, które wskazały płeć jako kobieta lub mężczyzna. Decyzja ta wynika z niewielkiej liczebności pozostałych grup (osoba niebinarna: n = 5; nie chcę podawać: n = 51), co ogranicza możliwość prowadzenia wiarygodnych porównań.

W pierwszym kroku przeanalizowano zależność między płcią a poczuciem bycia docenianym w pracy. Widoczna jest wyraźna różnica w strukturze deklaracji pozytywnych i negatywnych.

Wśród kobiet wskazania **pozytywne stanowiły 32% – o 9 p.p. więcej niż wśród mężczyzn**. Odsetek wskazań neutralnych był identyczny w obu grupach i wyniósł po 14%. Mężczyźni częściej wybierali warianty negatywne – 63% w porównaniu z 54% wśród kobiet – w tym również skrajnie negatywne (23% wobec 16%). Zaobserwowano, że w obu grupach udział odpowiedzi negatywnych wzrósł względem roku poprzedniego.

Wykres 11.
Doświadczenie uznania w pracy w podziale na płeć



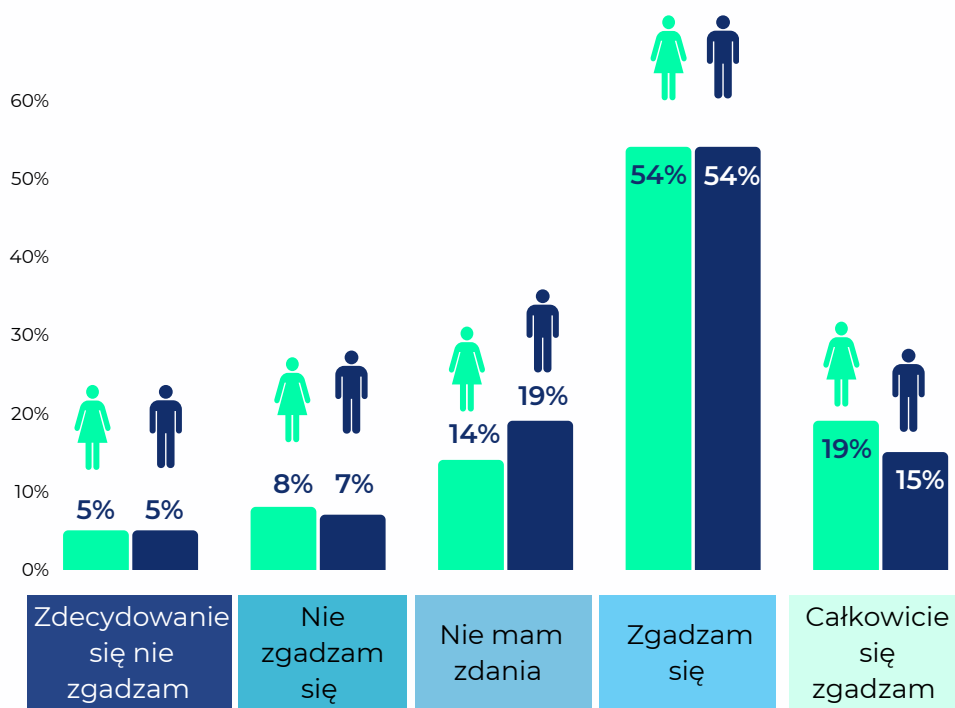
Źródło: Opracowanie własne.

Thankful!

W przypadku pytania dotyczącego samodzielnego doceniania własnej pracy struktura wyników była bardziej zbliżona między płciami. Kobiety wykazują nieco większą skłonność do pozytywnej samooceny. Wariant skrajnie pozytywny wybrało **19% kobiet**, w porównaniu z **15% mężczyzn**. Odpowiedź „zgadzam się” wskazał taki sam odsetek w obu grupach – **po 54%**. Warto zauważyć, że łączny udział

deklaracji pozytywnych wśród kobiet utrzymuje się na poziomie 73% nieprzerwanie od 2024 roku. Mężczyźni częściej wybierali opcję neutralną – 19% wobec 14% wśród kobiet. Niewielka różnica dotyczyła ocen negatywnych: 13% wśród kobiet i 12% wśród mężczyzn. Jednocześnie w grupie mężczyzn odnotowano większy ich spadek względem 2025 roku (o 5 p.p. wobec 3 p.p. wśród kobiet).

Wykres 12.
Umiejętność doceniania swojej własnej pracy w podziale na płeć



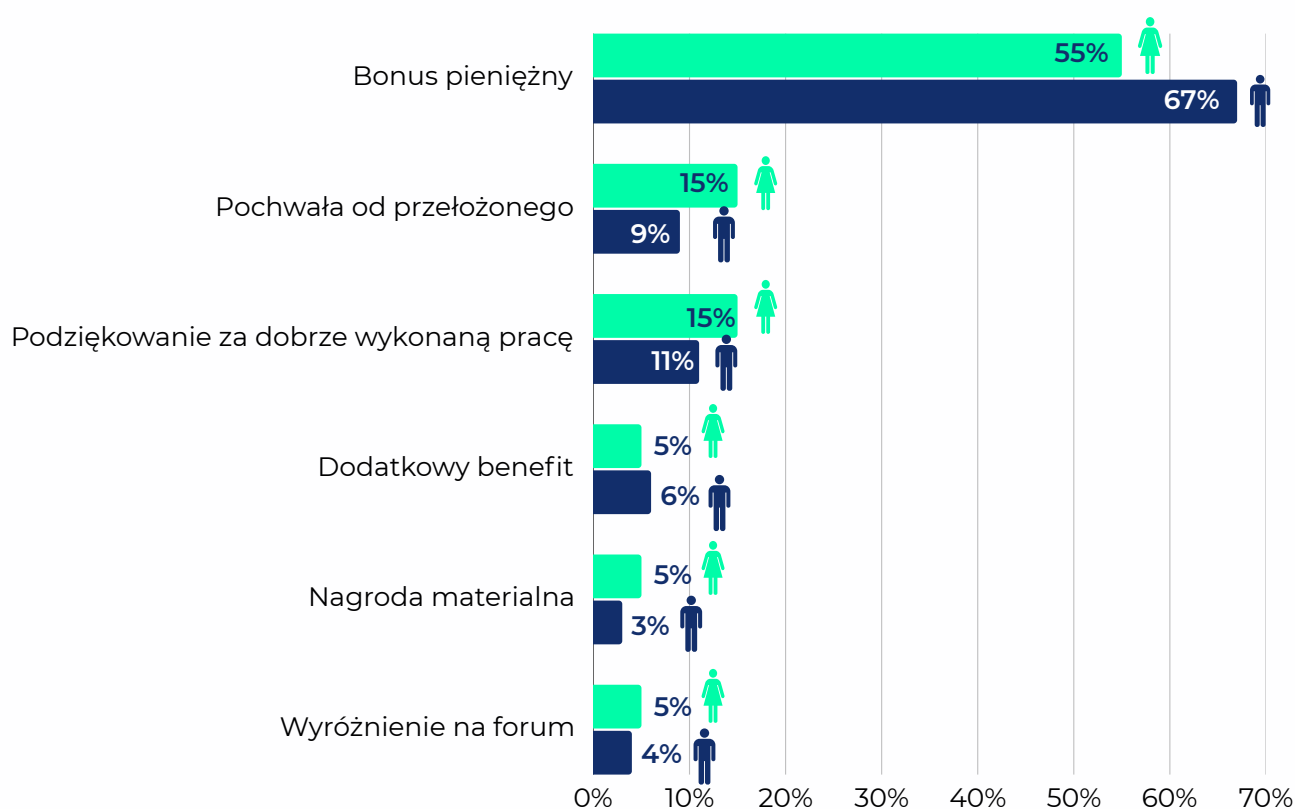
Źródło: Opracowanie własne.



Analiza najważniejszej formy doceniania w podziale na płeć pokazuje, że **bonus pieniężny częściej wybierany był przez mężczyzn (67%) niż przez kobiety (55%)**. Różnica ta pozostaje widoczna, choć jest mniejsza niż w 2025 roku, kiedy gratyfikację finansową wskazało 61% mężczyzn i 46% kobiet. Dla większego odsetka kobiet istotne jest podziękowanie za dobrze wykonaną

pracę (15%) oraz pochwała od przełożonego (15%) niż w przypadku mężczyzn, wśród których podziękowanie wybrało 11%, a pochwałę 9%. Równocześnie znaczenie podziękowania wśród kobiet spadło o 7 p.p. względem poprzedniego roku.

Wykres 13.
Najważniejsza forma doceniania w podziale na płeć



Źródło: Opracowanie własne.

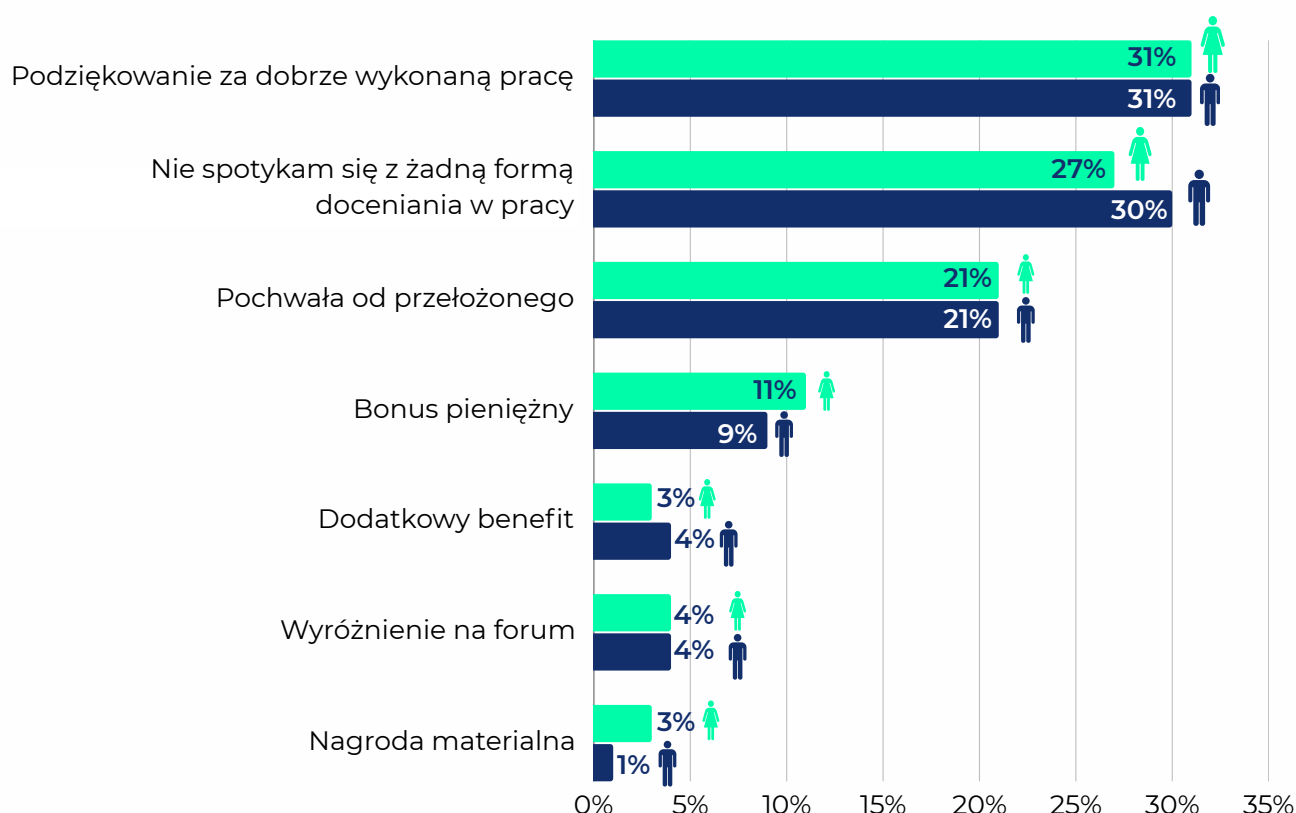
Podział odpowiedzi na pytanie dotyczące najczęściej doświadczanej formy doceniania w podziale na płeć nie wskazuje na tak wyraźne różnice, jak w przypadku preferencji. Kobiety nieco częściej deklarowały otrzymywanie bonusu pieniężnego (11%) niż mężczyźni (9%).



W latach 2024 i 2025 to mężczyźni częściej wskazywali tę formę. Mężczyźni byli bardziej skłonni do stwierdzenia, że nie spotykają się z żadną formą doceniania (30%) w porównaniu z kobietami (27%). W tej grupie odsetek ten systematycznie spada rok do roku.

W przypadku obu płci najwyższy odsetek dotyczył podziękowań za dobrze wykonaną pracę (po 31%). W porównaniu z poprzednim rokiem udział tej odpowiedzi wzrósł o 6 p.p. Warto jednak zauważyć, że w grupie kobiet w dłuższej perspektywie (względem 2024 roku) odnotowano spadek o 10 p.p.

Wykres 14.
Najczęstsza forma doceniania w podziale na płeć



Źródło: Opracowanie własne.

Kobiety nieco częściej niż mężczyźni deklarowały, że zwracanie uwagi na ich starania w pracy daje im poczucie, że ich praca jest ważna (36% wobec 32%). Dla 28% kobiet bieżące docenianie wzmacnia zaangażowanie w pracę – to o 5 p.p. mniej niż w 2025 roku oraz o 4 p.p. mniej niż w 2024 roku. Wśród mężczyzn odpowiedź tę wskazało 26%, co oznacza wzrost o 5 p.p. rok do roku.

Mężczyźni częściej niż kobiety podkreślali, że kultura doceniania wpływa na poprawę relacji w zespole (10% wobec 7%). Odsetek mężczyzn wskazujących, że uznanie poprawia ich samoocenę, spadł o 3 p.p. względem 2025 roku i zbliżył się do poziomu obserwowanego wśród kobiet.

Tabela 2.
Wpływ doceniania w podziale na płeć

		Płeć	
		Kobieta 	Mężczyzna 
Wpływ doceniania na	Bieżące docenianie sprawia, że czuje się bardziej zaangażowany w swoją pracę.	36%	32%
	Docenianie mojej pracy poprawia moją samoocenę.	28%	26%
	Docenianie w pracy nie ma dla mnie większego znaczenia.	17%	18%
	Kultura doceniania w moim zespole poprawia nasze relacje.	7%	10%
	Nie czuję, aby docenianie mojej pracy miało wpływ na sposób w jaki ją wykonuję.	8%	8%
	Nie jest dla mnie ważne, czy ktoś ze współpracowników mnie doceni.	2%	2%
	Nie odczuwam potrzeby doceniania pracy jaką wykonuje.	1%	2%
	Zwracanie uwagi na moje starania w pracy daje mi poczucie, że moja praca jest ważna.	1%	2%
SUMA		100%	100%

Źródło: Opracowanie własne.

Rozkład odpowiedzi dotyczących częstotliwości doceniania w podziale na płeć nie wykazuje istotnych różnic. W przypadku obu grup najczęściej wybieranym stwierdzeniem było to, **że wyrażanie uznania w miejscu pracy jest rzadkością – 45% wśród kobiet i 46% wśród mężczyzn**. Różnica ta zmniejszyła się względem poprzedniego roku. Podobnie kształtuje się odsetek osób

deklarujących, że nigdy nie czuły się docenione – 15% wśród kobiet i 16% wśród mężczyzn. Również w tym przypadku dystans między grupami uległ zmniejszeniu. Warto jednak zauważyć, że wśród kobiet udział tej odpowiedzi wzrósł o 7 p.p., podczas gdy wśród mężczyzn spadł o 3 p.p. względem 2025 roku.

Stwierdzenie, że wzajemne docenianie jest codziennością w organizacji, częściej deklarowały kobiety (10%) niż mężczyźni (8%). W porównaniu z poprzednią edycją badania odsetek ten wzrósł wśród kobiet o 5 p.p., natomiast wśród mężczyzn spadł o 1 p.p. Podobna zależność dotyczyła regularnego, cotygodniowego

otrzymywania podziękowania – 11% kobiet i 8% mężczyzn wskazało tę odpowiedź. Względem 2025 roku odsetek kobiet wybierających tę opcję zmniejszył się o 3 p.p., podczas gdy wśród mężczyzn wzrósł o 2 p.p.

Tabela 3.
Częstotliwość doceniania w podziale na płeć

		Płeć	
		Kobieta 	Mężczyzna 
Częstotliwość doceniania	Wyrażanie uznania w moim miejscu pracy jest rzadkością.	45%	46%
	Nie uważam, żebym kiedykolwiek czuła/czuł, że ktoś w pracy mnie docenił.	15%	16%
	Regularnie, raz na kwartał, ktoś w mojej pracy wyraża uznanie dla wykonywanej przeze mnie pracy.	10%	11%
	Regularnie, co miesiąc, ktoś w mojej pracy wyraża uznanie dla wykonywanej przeze mnie pracy.	9%	11%
	Przynajmniej raz w tygodniu słyszę podziękowanie za swoją pracę.	11%	8%
	W mojej pracy docenianie siebie nawzajem jest codziennością.	10%	8%
SUMA		100%	100%

Źródło: Opracowanie własne.

Appreciate you!

Łukasz Małecki

Ekspert HR, Menedżer i Przedsiębiorca, doskonalenie procesów HR, Inteligentne benefity (smartbenefits)

Raport ujawnia niebezpieczny rozdźwięk: 60% pracowników najbardziej pożąda bonusów finansowych, ale tylko 10% realnie je otrzymuje. Wygląda zatem, że pracownicy opierają swoją więź z miejscem pracy głównie na (niesatysfakcjonującym) wynagrodzeniu. Co z jednej strony należy traktować jako sygnał ubożenia wachlarza wartości jakich zaspokojenia oczekujemy od pracodawcy. Z drugiej zaś pokazuje, że pracodawcy nie umieją budować innych mostów łączących ich z własnymi pracownikami, które pozwalałyby budować przewagę konkurencyjną organizacji wynikającą z ponadprzeciętnego zaangażowania zespołu. Miło, że nauczyliśmy się jako menedżerowie dziękować, ale wygląda, że to za mało, aby budować realną i satysfakcjonującą więź między organizacją a pracownikami.

Fascynujący jest wysoki poziom samodzielnego doceniania swojego wkładu (72%) przy jednoczesnym poczuciu braku uznania ze strony firmy (57% wskazań negatywnych). To sygnał, że pracownicy przejmują odpowiedzialność za własny dobrostan. Choć świadczy to o odporności psychicznej to dla pracodawcy jest sygnałem alarmowym – oznacza to postępującą erozję więzi z organizacją i ryzyko pracy na poziomie „akceptowalnego minimum”

Spadek odsetka osób docenianych sugeruje, że dotychczasowe modele zarządzania przestają przystawać do realiów. Organizacje tracą siłę operacyjną poprzez stopniowe wygaszanie entuzjazmu pracowników co jest trudniejsze do zdiagnozowania z dnia na dzień. Zatem czy mam już kryzys „klimatyczny” pracy? Porównanie do prawdziwego kryzysu klimatycznego nasuwa się samo - oba jak się wydaje wspiera rosnący ogólny dobrobyt i możliwości konsumpcji oraz zwiększanie dysproporcji w podziale dochodu

Podobnie jak wzrost dobrobytu napędza konsumpcję szkodliwą dla klimatu, tak w organizacjach obserwujemy „komercjalizację” relacji. Dominacja bonusu pieniężnego jako najważniejszej formy uznania (wzrost do 60% w 2026 r.) przy jednoczesnym spadku znaczenia podziękowania (14%) sugeruje, że pracownicy szukają rekompensaty finansowej za brak emocjonalnego sensu pracy. Prawdopodobnie nauczyliśmy się już tak dobrze i często dziękować, że co raz rzadziej robi to na kimś wrażenie. Wpadamy w błędne koło im mniej autentycznego dostrzeżenia człowieka, tym większa presja na materialne benefity. Zwłaszcza że nie widać ani po stronie potrzeb pracowników ani oferty pracodawców pola na nowe formy budowania relacji i zaufania.

Docenianie w podziale na wiek

Oprócz analizy różnic ze względu na płeć przeprowadzono także porównanie wyników w sześciu grupach wiekowych. Pozwoliło to ocenić, czy podejście do doceniania oraz częstotliwość wyrażania uznania różni się w zależności od etapu życia zawodowego pracowników. Taka perspektywa umożliwia lepsze zrozumienie zróżnicowanych potrzeb poszczególnych pokoleń i może stanowić podstawę do bardziej precyzyjnego dopasowania działań w obszarze kultury doceniania.

Z uwagi na niewielką liczebność grupy respondentów powyżej 60 lat ($n = 23$), która nie pozwala na formułowanie wiarygodnych porównań, pominięto tę kategorię wiekową w analizie porównawczej.

W pierwszym kroku zestawiono wiek respondentów z ich poczuciem bycia docenianym w pracy, aby sprawdzić, czy doświadczenie uznania różni się w zależności od wieku pracowników.

Najwyższy odsetek **odpowiedzi pozytywnych** odnotowano w grupach **wiekowych 40–49 lat (31%)** oraz **30–39 lat (30%)**.

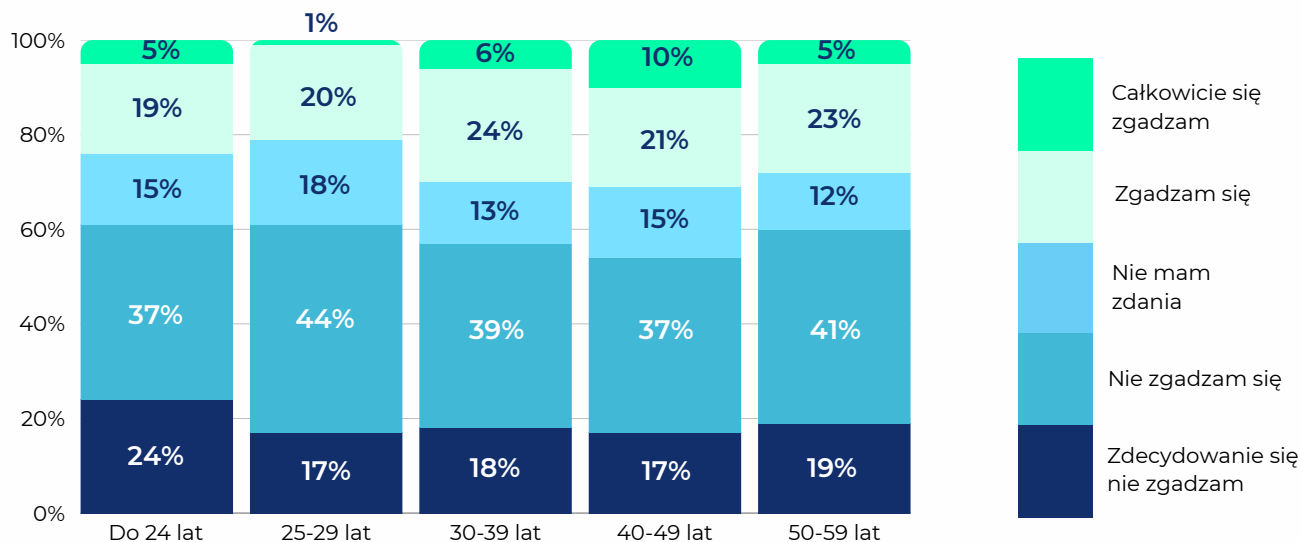
Oznacza to spadek odpowiednio o 5 p.p. i 10 p.p. względem 2025 roku oraz o 4 p.p. i 5 p.p. względem 2024 roku.

Najwyższy poziom odpowiedzi negatywnych wystąpił w najmłodszych grupach wiekowych – do 24 lat oraz 25–29 lat (po 61%). Wśród najmłodszych pracowników odsetek ten wzrósł o 17 p.p. względem 2025 roku oraz o 12 p.p. względem 2024 roku. W grupie 25–29 lat również odnotowano wyraźny wzrost – w 2025 roku odpowiedzi negatywne stanowiły 47%, a w 2024 roku 48%.

Jeśli odpowiedzi neutralne potraktujemy jako potencjalnie negatywne, najwyższy odsetek osób nieodczuwających docenienia w pracy występuje w grupie 25–29 lat – 79%. Niewiele niższy wynik odnotowano w grupie do 24 lat (76%). W obu grupach wskaźnik ten wzrósł względem poprzedniej edycji badania o 16 p.p., a w porównaniu z 2024 rokiem odpowiednio o 8 p.p. i 20 p.p.

Wykres 15.

Doświadczenie uznania w pracy w podziale na grupy wiekowe



Źródło: Opracowanie własne.

W przypadku umiejętności samodzielnego doceniania swojego wkładu w pracę najwyższy odsetek odpowiedzi **pozytywnych odnotowano w grupie 50–59 lat (76%)**. W tej kategorii wiekowej oznacza to spadek o 1 p.p. względem badania z 2025 roku oraz wzrost o 7 p.p. w porównaniu z 2024 rokiem.

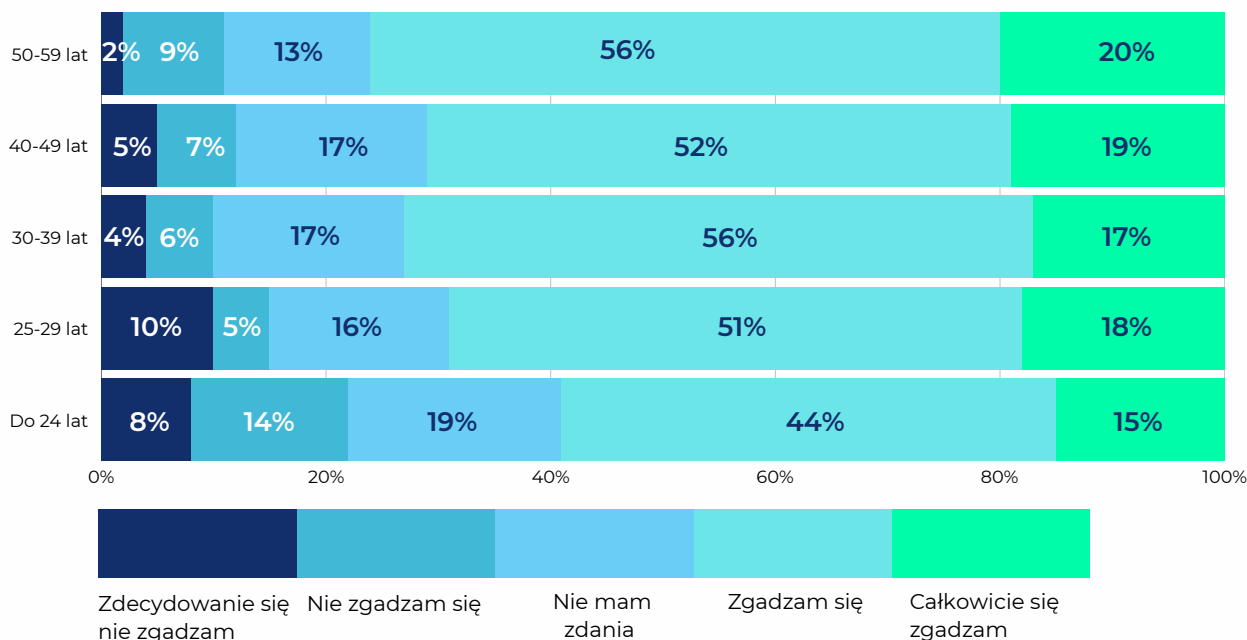
Najwyższy poziom odpowiedzi **negatywnych wystąpił natomiast w najmłodszych grupach**. Wśród respondentów do 24. roku życia 22% deklaruje, że nie docenia swojego wkładu w pracę, a w grupie 25–29 lat odsetek ten wynosi 15%. W porównaniu z rokiem poprzednim oznacza to wzrost odpowiednio o 5 p.p. i 7 p.p., a względem 2024 roku – o 11 p.p. i 1 p.p.

Przy założeniu, że odpowiedzi neutralne można interpretować jako potencjalnie negatywne, skala deklarowanego braku doceniania siebie istotnie rośnie. Najwyższy łączny odsetek odnotowano w grupie do 24 lat – 41%, co oznacza wzrost o 6 punktów procentowych względem 2025 roku oraz o 12 punktów procentowych względem 2024 roku. Wśród osób w wieku 25–29 lat wskaźnik ten wyniósł 31%, czyli o 2 punkty procentowe mniej niż w 2025 roku oraz o 3 punkty procentowe mniej niż w 2024 roku.

It means a lot!

Wykres 16.

Umiejętność doceniania swojej własnej pracy w podziale na grupy wiekowe



Źródło: Opracowanie własne.



Jako najważniejszą formę doceniania we wszystkich grupach wiekowych najczęściej wskazywano **bonus pieniężny**. Najwyższy odsetek tej odpowiedzi odnotowano wśród respondentów **w wieku 25–29 lat (75%)**. W 2025 roku wynik ten wyniósł 71%, co oznacza wzrost o 11 p.p. względem 2024 roku.

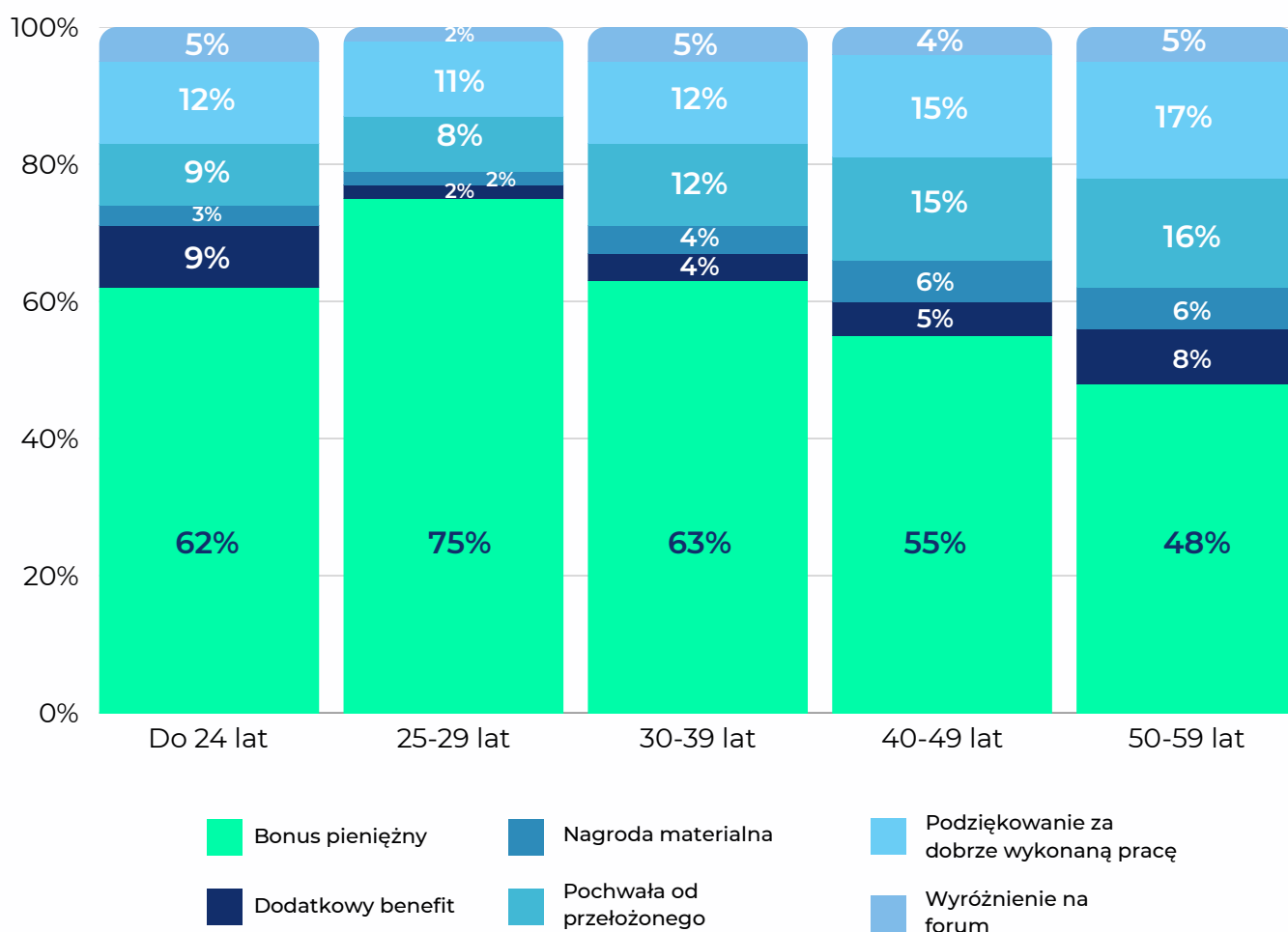
Relatywnie najmniejsze znaczenie bonus pieniężny miał dla badanych w wieku 50–59 lat (48%). W tej grupie odnotowano spadek o 3 p.p. względem poprzedniej edycji badania, co zbliża wynik do poziomu z 2024 roku (49%).

Analiza kolejnych kategorii wiekowych – począwszy od grupy 25–29 lat – pokazuje stopniowy wzrost znaczenia podziękowania za dobrze wykonaną pracę, które osiągnęło 18% w najstarszej grupie respondentów. Podobną zależność obserwowano w 2024 roku.

Pochwała od przełożonego była najczęściej wybierana przez osoby w wieku 50–59 lat (16%) oraz 40–49 lat (15%). W obu grupach odsetek ten wzrósł względem lat poprzednich – odpowiednio o 2 p.p. i 3 p.p. w porównaniu z 2025 rokiem oraz o 5 p.p. i 4 p.p. względem 2024 roku

Wykres 17.

Najważniejsza forma doceniania w podziale na grupy wiekowe



Źródło: Opracowanie własne.

Analiza rozkładu odpowiedzi w poszczególnych grupach wiekowych wskazuje na pewne zróżnicowanie wyników. Począwszy od grupy 25–29 lat, w kolejnych kategoriach wiekowych maleje odsetek osób wskazujących podziękowanie za dobrze wykonaną pracę (z 40% do 21%), a jednocześnie rośnie udział odpowiedzi dotyczących braku jakiegokolwiek formy doceniania (z 18% do 36%). Podobny kierunek zmian obserwowano w poprzednich edycjach badania. Choć obecne wartości są nieco niższe niż w latach ubiegłych, skala zjawiska pozostaje zauważalna.

Najważniejszy dla wszystkich grup wiekowych bonus pieniężny jako najczęściej doświadczana forma uznania wskazywany był jedynie przez 8–9% respondentów w trzech najmłodszych kategoriach wiekowych.

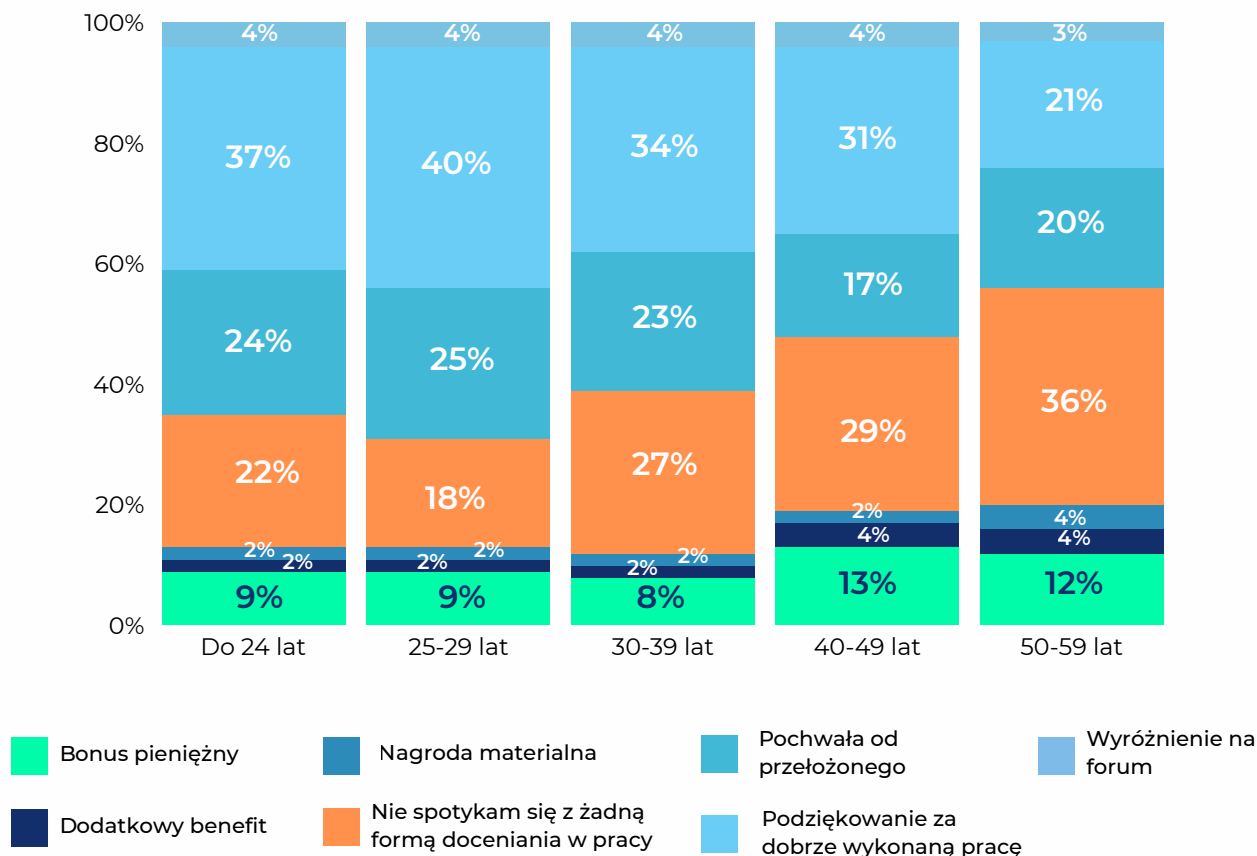
Najwyższy odsetek odnotowano w grupie 40–49 lat (13%), co nadal pokazuje wyraźną rozbieżność między preferencjami a rzeczywistym doświadczeniem tej formy doceniania.

Pochwałę od przełożonego najczęściej wskazywali respondenci w wieku 25–29 lat (25%). Oznacza to wzrost o 10 p.p. względem 2025 roku, ale jednocześnie spadek o 2 p.p. w porównaniu z 2024 rokiem.

Najbardziej zbliżone wyniki we wszystkich grupach dotyczyły wyróżnienia na forum (3–4%). Rozkład odpowiedzi w poszczególnych kategoriach wiekowych pozostaje w tym przypadku bardzo zbliżony.

Wykres 18.

Najczęstsza forma doceniania w podziale na grupy wiekowe



Źródło: Opracowanie własne.

Analiza wpływu doceniania w podziale na kategorie wiekowe pokazuje wyraźne zróżnicowanie odpowiedzi.

W grupie wiekowej **30–39 lat 41% respondentów wskazało, że zwrócenie uwagi na ich starania nadaje znaczenie ich pracy.** Oznacza to wzrost względem 2025 roku o 8 p.p., a w porównaniu z 2024 rokiem – o 7 p.p.

Dla około jednej trzeciej osób w wieku 50–59 lat oraz dla **30% respondentów w wieku 25–29 lat bieżące docenianie zwiększa ich zaangażowanie w pracę.** W starszej z tych grup odnotowano wzrost o 8 p.p. względem 2025 roku oraz o 7 p.p. względem 2024 roku. W grupie 25–29 lat jest to wynik wyższy o 7 p.p. niż w 2025 roku, ale o 3 p.p. niższy niż w 2024 roku.

Docenianie wpływa na poprawę samooceny u 23% badanych w wieku 50–59 lat oraz u 22% osób w wieku 40–49 lat.

W starszej z tych grup oznacza to wzrost o 8 p.p. względem 2025 roku i o 11 p.p. względem 2024 roku. W grupie 40–49 lat odnotowano mniejszy wzrost – o 2 p.p. w porównaniu z rokiem poprzednim oraz o 8 p.p. względem 2024 roku.

Najwyższy odsetek odpowiedzi wskazujących na brak wpływu, wagi, znaczenia lub potrzeby wyrażania uznania odnotowano w grupie 40–49 lat (16%). W poprzednich latach wskaźnik ten w tej kategorii wiekowej wynosił 7% w 2025 roku oraz 17% w 2024 roku. Pracownicy w wieku 50–59 lat najrzadziej wybierali te kategorie (9%). W 2025 roku wśród najmłodszych respondentów nie odnotowano takich odpowiedzi, natomiast w 2024 roku najrzadziej wskazywały je osoby do 24 lat oraz w wieku 25–29 lat.



Tabela 4.
Wpływ doceniania w podziale na grupy wiekowe

		Grupa wiekowa				
Wpływ doceniania		Do 24 lat	25-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50-59 lat
	Bieżące docenianie sprawia, że czuję się bardziej zaangażowany w swoją pracę.	28%	30%	24%	27%	33%
	Docenianie mojej pracy poprawia moją samoocenę.	13%	18%	16%	22%	23%
	Docenianie w pracy nie ma dla mnie większego znaczenia.	2%	0%	1%	1%	2%
	Kultura doceniania w moim zespole poprawia nasze relacje.	9%	9%	8%	4%	11%
	Nie czuję, aby docenianie mojej pracy miało wpływ na sposób w jaki ją wykonuję.	6%	8%	7%	13%	5%
	Nie jest dla mnie ważne, czy ktoś ze współpracowników mnie doceni.	2%	2%	1%	0%	0%
	Nie odczuwam potrzeby doceniania pracy jaką wykonuję.	1%	2%	2%	2%	2%
	Zwracanie uwagi na moje starania w pracy daje mi poczucie, że moja praca jest ważna.	39%	31%	41%	31%	24%
SUMA		100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: Opracowanie własne.

W kolejnym kroku przeanalizowano częstotliwość doceniania w podziale na grupy wiekowe, aby sprawdzić, czy regularność wyrażania uznania różni się między kategoriami wiekowymi.

W grupach od 25–29 lat wzwyż wyrażanie uznania w miejscu pracy było określane jako rzadkie w ponad 40% wskazań. Najwyższy odsetek takich odpowiedzi odnotowano w grupie 50–59 lat (55%), co oznacza wzrost o 9 p.p. zarówno względem 2025 roku, jak i 2024 roku.

Najrzadziej sytuację tę deklarowali pracownicy do 24. roku życia (26%), co stanowi spadek o 10 p.p. w porównaniu z poprzednią edycją badania. W kolejnym kroku przeanalizowano częstotliwość doceniania w podziale na grupy wiekowe, aby sprawdzić, czy regularność wyrażania uznania różni się między kategoriami wiekowymi. W grupach od 25–29 lat wzwyż wyrażanie uznania w miejscu pracy było określane jako rzadkie w ponad 40% wskazań.

Najwyższy odsetek takich odpowiedzi odnotowano w grupie 50–59 lat (55%), co oznacza wzrost o 9 p.p. zarówno względem 2025 roku, jak i 2024 roku. Najrzadziej sytuację tę deklarowali pracownicy do 24. roku życia (26%), co stanowi spadek o 10 p.p. w porównaniu z poprzednią edycją badania.

W grupie do 24 lat 22% respondentów zadeklarowało, że nigdy nie czuło się docenianych w pracy. W poprzednich latach odsetek tej odpowiedzi w tej kategorii wiekowej był relatywnie niższy na tle pozostałych grup.

Po połączeniu odpowiedzi dotyczących rzadkiego doświadczania uznania z jego całkowitym brakiem najwyższy łączny wynik odnotowano w grupie 50–59 lat (72%).

Jest to o 9 p.p. więcej niż w 2025 roku oraz o 8 p.p. więcej niż w 2024 roku.

Cotygodniowe docenianie najczęściej wskazywali respondenci do 24. roku życia (30%). Wynik ten wyraźnie odróżnia tę grupę od pozostałych kategorii wiekowych. W latach 2024–2025 odsetek ten kształtował się na poziomie 25% i 23%.

W grupach 30–39 lat oraz 40–49 lat docenianie jako codzienną praktykę wskazało po 10% respondentów. Są to tym samym najwyższe wartości dla tej kategorii odpowiedzi w porównaniu z pozostałymi grupami wiekowymi.

Tabela 5.
Częstotliwość doceniania w podziale na grupy wiekowe

		Grupa wiekowa				
		Do 24 lat	25-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50-59 lat
Częstotliwość doceniania	Nie uważam, żebym kiedykolwiek czuła/czuł, że ktoś w pracy mnie docenił.	22%	16%	17%	12%	17%
	Wyrażanie uznania w moim miejscu pracy jest rzadkością.	26%	46%	42%	48%	55%
	Regularnie, raz na kwartał, ktoś w mojej pracy wyraża uznanie dla wykonywanej przeze mnie pracy.	9%	13%	8%	12%	8%
	Regularnie, co miesiąc, ktoś w mojej pracy wyraża uznanie dla wykonywanej przeze mnie pracy.	7%	12%	14%	10%	3%
	Przynajmniej raz w tygodniu słyszę podziękowanie za swoją pracę.	30%	9%	9%	8%	8%
	W mojej pracy docenianie siebie nawzajem jest codziennością.	6%	4%	10%	10%	9%
SUMA		100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: Opracowanie własne.



Anna Włóczyk

Meddi – Przychodnia bez granic Benefity medyczne w Nais

Z perspektywy Meddi widzimy, że poczucie docenienia i dobrostan pracowników są dziś jednym z kluczowych czynników wpływających na retencję, efektywność i kulturę organizacyjną. Wyniki raportu potwierdzają, że pracownicy potrzebują nie tylko benefitów, ale przede wszystkim realnego wsparcia - emocjonalnego, zdrowotnego i organizacyjnego. Dlatego tak ważne jest budowanie systemów, które zapewniają szybki dostęp do pomocy, poczucie bezpieczeństwa oraz możliwość rozmowy z profesjonalistą w momencie, kiedy jest to naprawdę potrzebne.

Wnioski i rekomendacje

Analiza wyników wskazuje na systemowy spadek poczucia doceniania w miejscu pracy oraz rosnącą rozbieżność pomiędzy formami uznania oczekiwanymi przez pracowników a tymi, które faktycznie występują w organizacjach. Utrzymuje się również wysoki poziom indywidualnego doceniania własnej pracy przez pracowników, co może świadczyć o przenoszeniu odpowiedzialności za motywację z organizacji na jednostkę. Wyniki te są spójne z opublikowanym niedawno raportem Zaangażowanie 2025 Enpulse.

1. Wprowadzenie systemowego modelu doceniania zamiast działań incydentalnych

Rosnący odsetek pracowników deklarujących, że docenianie jest rzadkością w organizacji oraz wysoki udział osób, które nie spotykają się z żadną formą uznania, wskazują na brak spójnych standardów w tym obszarze

Rekomenduje się:

- określić minimalne standardy częstotliwości informacji zwrotnej i uznania,
- włączyć docenianie do codziennych praktyk zarządczych, a nie traktować go jako działania okazjonalnego,
- powiązać praktyki doceniania z celami zespołowymi i indywidualnymi.

Regularność uznania ma większe znaczenie dla zaangażowania niż pojedyncze działania o wysokiej intensywności.

Przykłady działań wdrożeniowych:

- **Zasada „jednego uznania tygodniowo” dla liderów zespołów**

Zobowiązanie menedżerów do cotygodniowego wskazywania konkretnego działania lub postawy pracownika wymagającej uznania (w formie wiadomości, podczas spotkania zespołu lub w rozmowie bezpośredniej). Rozwiązanie to nie wymaga nakładów finansowych, lecz konsekwentnego stosowania.

- **Stały punkt dotyczący doceniania w cyklicznych spotkaniach 1:1**

Włączenie do agendy pytania otwartego o pozytywne aspekty pracy z minionego okresu. Regularne stosowanie tej praktyki normalizuje uznanie jako element codziennego zarządzania, a nie zdarzenie wyjątkowe.

- **Mikro-rytuały uznania w trakcie spotkań zespołowych**

Wydzielenie kilku minut na początku tygodniowego statusu na omówienie sukcesów z minionego tygodnia. Regularne stosowanie tego elementu stopniowo buduje kulturę uznania bez dodatkowych nakładów organizacyjnych.

2. Zmniejszenie rozbieżności między oczekiwaniami a rzeczywistością

Dane pokazują istotny rozdźwięk między najważniejszą a najczęściej otrzymywaną formą doceniania. Bonus pieniężny pozostaje najczęściej wskazywaną formą uznania, jednak jedynie niewielka część pracowników realnie go doświadcza.

Rekomenduje się:

- transparentna komunikacja zasad premiowania,
- jasne kryteria przyznawania nagród finansowych,
- równoległe wzmacnianie niefinansowych form uznania, które mogą być stosowane częściej.

Brak przejrzystości w tym obszarze zwiększa ryzyko frustracji i poczucia niesprawiedliwości.

Przykłady działań wdrożeniowych:

- **Przejrzyste zestawienie kryteriów premiowania**

Opracowanie i udostępnienie pracownikom zwięzłego dokumentu określającego warunki przyznawania bonusów finansowych. Zastąpienie nieformalnych zasad znanych wyłącznie przełożonym transparentną komunikacją obniża poziom frustracji i poczucia arbitralności decyzji.

- **Zastępowanie braku nagrody finansowej formą uznania niefinansowego**

W sytuacjach, gdy przyznanie bonusu nie jest możliwe, menedżer powinien przekazać pracownikowi formalne uzasadnienie oraz wyraźne docenienie jego wkładu. Pozwala to ograniczyć ryzyko poczucia niesprawiedliwości

- **System wzajemnego nominowania pracowników do uznania**

Wdrożenie mechanizmu nominacji koleżeńskich ogranicza poczucie arbitralności decyzji menedżerskich i angażuje cały zespół w budowanie kultury doceniania.

3. Wzmocnienie kompetencji managerskich w zakresie bieżącego uznania

Spadek znaczenia doceniania jako czynnika wzmacniającego zaangażowanie może wskazywać na niską jakość informacji zwrotnej lub jej formalny charakter.

Rekomenduje się:

- udzielania konkretnej i konstruktywnej pochwały,
- zauważania wysiłku, a nie wyłącznie efektu końcowego,
- prowadzenia krótkich rozmów feedbackowych w codziennej pracy.

Docenianie pełni funkcję wzmacniającą wtedy, gdy jest autentyczne i powiązane z realnym wkładem pracownika.

Przykłady działań wdrożeniowych:

- **Krótkie, ukierunkowane szkolenie dla menedżerów**

- Zamiast rozbudowanych programów rozwojowych, skutecznym rozwiązaniem może być jednorazowe szkolenie trwające ok. 60 minut, poświęcone praktycznym technikom udzielania konkretnej pochwały.

- Rekomendowany schemat obejmuje trzy elementy:

- ▶ wskazanie wykonanego działania,
 - ▶ określenie jego wpływu na zespół lub organizację,
 - ▶ wyjaśnienie, dlaczego było ono istotne.

- **Listy kontrolne dla menedżerów udzielających informacji zwrotnej**

- Przykładowe pytania kontrolne:

- ▶ Czy wskazałem konkretnie, co zostało zrobione dobrze?
 - ▶ Czy odwołałem się do efektów pracy i ich znaczenia dla zespołu?

- **Docenianie wysiłku niezależnie od ostatecznego wyniku**

- Praktyka udzielania uznania za zaangażowanie i jakość działań obejmuje również projekty zakończone niepowodzeniem.

- ▶ Takie podejście wzmacnia bezpieczeństwo psychologiczne w zespole.
 - ▶ Krótka rozmowa podsumowująca po zakończeniu projektu (ok. 5 minut)
 - ▶ Jest skuteczniejsza z perspektywy budowania kultury doceniania niż coroczna formalna ocena pracownicza.

4. Uwzględnienie różnic pokoleniowych w strategiach doceniania

Najmłodsze grupy pracowników częściej deklarują brak doświadczenia uznania lub jego całkowity brak, co może zwiększać ryzyko spadku zaangażowania oraz rotacji.

Rekomenduje się:

- częstsze stosowanie krótkich form uznania w pierwszych latach pracy,
- wzmacnianie mentoringu i informacji zwrotnej dla młodszych pracowników,
- monitorowanie doświadczenia doceniania w onboardingu, w celu dentyfikacji potrzeb pracownika i w szczególnych przypadkach modyfikację systemu doceniania w zespole.

Brak uznania na początku kariery zawodowej może wpływać na długofalowe postawy wobec pracy i organizacji.

Przykłady działań wdrożeniowych:

- **Pierwsze uznanie w ciągu 30 dni od zatrudnienia**

- o Manager zobowiązany jest do przekazania informacji zwrotnej w pierwszym miesiącu.
- o Ma ogromny wpływ na retencję.

- **Mentor onboardingowy przez pierwsze 90 dni zatrudnienia**

Wyznaczenie opiekuna spośród członków zespołu (a nie pracownika działu HR) jako osoby wspierającej nowego pracownika w pierwszych miesiącach. Bezpośrednia relacja ze współpracownikiem przyspiesza integrację i zwiększa dostępność bieżącej informacji zwrotnej.

- **Pytanie diagnostyczne w procesie onboardingu**

Zadanie nowym pracownikom pytania o indywidualne sygnały, po których rozpoznają, że ich praca jest doceniana. Uzyskane odpowiedzi umożliwiają menedżerowi dopasowanie stylu zarządzania do potrzeb konkretnej osoby.

- **Badanie weryfikacyjne po 3 miesiącach pracy**

Jednopytaniowe badanie sprawdzające, czy nowy pracownik rozumie, kiedy jego praca jest oceniana pozytywnie. Wyniki stanowią sygnał dla menedżerów i działu HR w przypadku konieczności interwencji.

5. Zróżnicowanie form doceniania ze względu na potrzeby kobiet i mężczyzn

Mężczyźni częściej deklarują brak poczucia docenienia oraz silniej akcentują znaczenie nagród finansowych. Kobiety częściej wskazują na znaczenie pochwały i zauważenia wysiłku.

Rekomenduje się:

- unikać jednolitego modelu doceniania,
- analizować preferencje zespołów,
- stosować równoległe formy finansowe i relacyjne.

Personalizacja uznania zwiększa jego skuteczność bez konieczności zwiększania kosztów.

Przykłady działań wdrożeniowych:

• Coroczne badanie preferencji dotyczących form uznania

Krótką ankietą (3 pytania w badaniu pulse) pozwala menedżerom poznać indywidualne preferencje członków zespołu.

Rozwiązanie nie generuje kosztów dodatkowych, a w efekcie umożliwia personalizację podejścia do doceniania.

• Zróżnicowane menu form uznania

Zamiast jednego standardowego rodzaju nagrody, organizacje mogą zaproponować pracownikom wybór spośród kilku form:

- ▶ bonus,
- ▶ dodatkowy dzień wolny,
- ▶ szkolenie,
- ▶ publiczne wyróżnienie.

• Łączenie co najmniej dwóch form uznania przy wyróżnianiu za szczególne osiągnięcia

Np. nagroda finansowa + publiczne podziękowanie – nigdy tylko nagroda finansowa

• Monitorowanie zespołów z przewagą deklaracji o braku doceniania

W przypadku gdy określona grupa lub zespół wyraźnie częściej wskazuje brak poczucia uznania w badaniu pracowniczym, rekomenduje się pogłębioną analizę kontekstu i stylu zarządzania w tym obszarze.

6. Włączenie doceniania do kultury organizacyjnej jako wskaźnika jakości zarządzania

Malejący odsetek osób deklarujących wzrost zaangażowania pod wpływem doceniania może wskazywać na jego powierzchowną obecność w kulturze organizacyjnej.

Rekomenduje się:

- regularne monitorowanie doświadczenia doceniania w badaniach pracowniczych,
- traktowanie go jako wskaźnika jakości przywództwa,
- analizowanie wyników w podziale na zespoły i poziomy zarządzania.

Docenianie powinno być traktowane jako element efektywności operacyjnej organizacji, a nie wyłącznie narzędzie motywacyjne.

Przykłady działań wdrożeniowych:

- **Włączenie pytania o docenianie do cyklicznych badań pulse:**

Jedno pytanie (np. „W ostatnim miesiącu ktoś zauważył moją pracę”) stanowi prosty i niskokosztowy wskaźnik jakości przywództwa na poziomie zespołu.

- **Prezentowanie wyników w ujęciu indywidualnym dla każdego lidera**

Raportowanie wyników nie tylko na poziomie całej organizacji, lecz także w podziale na poszczególnych menedżerów wzmacnia poczucie ich odpowiedzialności za doświadczenie własnych zespołów.

- **Włączenie wyników doceniania do oceny menedżerskiej**

Traktowanie wskaźników doceniania nie jako kryterium oceniającego, lecz jako obszar identyfikacji potrzeb rozwojowych lidera.

- **Analiza trendów w kolejnych pomiarach zamiast wyników jednorazowych**

Spadek poziomu poczucia doceniania odnotowany w dwóch kolejnych badaniach powinien być traktowany jako sygnał wymagający interwencji zarządczej

7. Wykorzystanie wysokiego poziomu samodocenia pracowników

Utrzymujący się wysoki poziom doceniania własnej pracy może stanowić zasób wspierający odporność psychiczną pracowników.

Rekomenduje się:

- rozwijać praktyki autorefleksji i podsumowań pracy,
- włączać elementy self-assessment do rozmów rozwojowych,
- wspierać kulturę odpowiedzialności za własny rozwój.

Może to ograniczać skutki braku natychmiastowej informacji zwrotnej ze strony przełożonych.

Przykłady działań wdrożeniowych:

- **Kwartalne auto-podsumowanie pracy**

Krótką, ustrukturyzowaną autorefleksją (ok. 5 minut) opartą na trzech pytaniach:

- ▶ z czego pracownik jest najbardziej zadowolony,
- ▶ czego się nauczył,
- ▶ o chciałby rozwijać dalej.

Może być stosowana jako element rozmowy rozwojowej lub badania wewnętrznego.

- **Podsumowanie wniosków po zakończeniu projektu**

Praktyka indywidualnego wskazywania własnego wkładu i kluczowych obserwacji przez każdego członka zespołu wzmacnia zdolność do samooceny i poczucie sprawczości.

- **Przestrzeń do dzielenia się sukcesami zespołu**

o Wyznaczenie dedykowanego kanału komunikacji (np. w Teams lub intranecie) do regularnego informowania o osiągnięciach zespołu.

o Praktyka ta buduje kulturę wzajemnego uznania i odpowiedzialności bez generowania dodatkowej presji na pracowników.

Plan wdrożeniowy

Jeśli dane z tego raportu skłoniły Cię do refleksji, wówczas warto wykorzystać je do generowania zmiany.

Poniżej znajdziesz konkretny, operacyjny plan wdrożeniowy na 4 tygodnie (30 dni) – bez budżetu, bez wielkich projektów HR, możliwy do uruchomienia w każdym zespole.

30 DNI PO RAPORCIE

- Minimalny plan wdrożenia działań wzmacniających docenianie

TYDZIEŃ 1 – Diagnoza i decyzja (ustawienie kierunku)

- **Komunikat do liderów (max 1 strona)**

CEO wysła komunikat:

- dlaczego temat doceniania jest priorytetem,
- jakie dane z raportu są alarmujące,
- czego oczekujemy od liderów w najbliższych 30 dniach.

Bez komunikatu zarządu zmiana nie ruszy.

- **Jedno pytanie (natychmiast)**

Zadaj 1 pytanie: „Czy w ostatnich 30 dniach ktoś w pracy zauważył i docenił Twój wkład?”

Analizuj w zespołach co najmniej pięcioosobowych.

To będzie punkt odniesienia do pomiaru za 60 dni.

- **Wprowadzenie zasady „1 uznanie tygodniowo”**

Każdy manager:

- minimum jedno konkretne uznanie tygodniowo
- w formie ustnej lub pisemnej
- odnoszące się do konkretnego działania

Zero systemów. Tylko dyscyplina.

TYDZIEŃ 2 – Standaryzacja zachowań liderów

- **60-minutowy warsztat dla managerów**

CEO wysłała komunikat:

- dlaczego temat doceniania jest priorytetem,
- jakie dane z raportu są alarmujące,
- czego oczekujemy od liderów w najbliższych 30 dniach.

Bez komunikatu zarządu zmiana nie ruszy.

- **Jedno pytanie (natychmiast)**

Zadaj 1 pytanie: „Czy w ostatnich 30 dniach ktoś w pracy zauważył i docenił Twój wkład?”

Analizuj w zespołach co najmniej pięcioosobowych.

To będzie punkt odniesienia do pomiaru za 60 dni.

- **Wprowadzenie zasady „1 uznanie tygodniowo”**

Każdy manager:

- minimum jedno konkretne uznanie tygodniowo
- w formie ustnej lub pisemnej
- odnoszące się do konkretnego działania

Zero systemów. Tylko dyscyplina.

TYDZIEŃ 3 – Przezrzystość i sprawiedliwość

- **Opublikowanie zasad premiowania (1 strona) – jeśli tylko masz jakiegokolwiek premiowanie finansowe**

Nawet jeśli budżet jest ograniczony.

Pracownicy muszą wiedzieć:

- za co można dostać premię,
- kto podejmuje decyzję,
- kiedy zapadają decyzje.

Brak transparentności generuje frustrację silniejszą niż brak bonusu.

- **Uruchomienie nominacji peer-to-peer**

Prosty formularz:

- „Chcę docenić X za...”
- Raz w miesiącu publikacja wyróżnień.
- Koszt: zero.
- Efekt: poczucie sprawczości zespołu.



TYDZIEŃ 4 – Integracja z systemem zarządzania

- **Dodanie pytania o docenianie do 1:1**

Każdy manager zadaje:

- „Po czym wiesz, że Twoja praca jest zauważana?”

To jedno pytanie zmieni perspektywę lidera.

- **Auto-podsumowanie kwartalne (pilotaż)**

Wprowadź krótką autorefleksję:

- z czego jesteś najbardziej dumny/dumna,
- czego się nauczyłeś/nauczyłaś,
- jaki był Twój największy wkład.

Wysoki poziom samodoceniania to zasób - warto go włączyć do systemu.

- **Publiczne podsumowanie pierwszych 30 dni**

HR / Zarząd:

- komunikuje, co zostało wdrożone,
- podaje pierwsze obserwacje,
- zapowiada kolejny pomiar.

Brak komunikacji = brak trwałości zmiany.

Co realnie osiągniesz w 30 dni?

- podniesiesz świadomość liderów
- uruchomisz rytuały doceniania
- zmniejszysz poczucie arbitralności
- zbierzesz dane do kolejnej analizy





Szanowni Państwo,

Kiedy trzy lata temu wspólnie z Enpulse uruchamialiśmy to badanie, liczyliśmy na to, że kolejne edycje pokażą poprawę. Tegoroczne wyniki pokazują coś innego. Jest to dla nas wyraźny sygnał, że przed pracodawcami i dostawcami narzędzi do wspierania doceniania jest jeszcze dużo pracy do wykonania.

57% pracowników nie czuje się docenianych. Trudno zbyć tę statystykę słowami „ludzie zawsze narzekają”. Oto mamy sygnał, że coś się systematycznie psuje w relacji między organizacjami a ludźmi, którzy je tworzą. A gdy dołożymy do tego fakt, że 28% badanych nie doświadcza w ogóle żadnej formy uznania, mamy do czynienia z erozją fundamentu, na którym buduje się zaangażowanie.

Szczególnie niepokoi mnie to, co widzimy u najmłodszych pracowników. Osoby wchodzące na rynek pracy deklarują najwyższy odsetek braku docenienia. 61% odpowiedzi negatywnych. Wzrost o 17 punktów procentowych rok do roku. Rysuje się realne ryzyko, że kształtujemy całe roczniki pracowników, dla których praca od początku jest miejscem obojętności. A obojętność jest droższa niż niezadowolenie: jest cichsza i trudniejsza do zdiagnozowania.

Dane z raportu odsłaniają jeszcze jedną statystykę, którą jako przedsiębiorca uważam za kluczową. Oto 60% pracowników wskazuje bonus pieniężny jako najważniejszą formę doceniania, ale tylko 10% go realnie otrzymuje. Jednocześnie spada znaczenie podziękowania, które jeszcze niedawno było drugą najważniejszą formą uznania. Czytam to tak: nauczyliśmy się mówić „dziękuję” na tyle rutynowo, że przestało to na kimkolwiek robić wrażenie. A skoro słowa straciły wagę, pracownicy szukają dowodu docenienia tam, gdzie jest on najbardziej namacalny: w pieniądzu. Przestrzegam przed spływaniem wniosków co do tej statystyki. Skoro pracownik nie dostaje innej formy gratyfikacji, bonus finansowy to racjonalny wypełniacz tej luki.

Jest w tych wynikach jednak coś, co daje nadzieję i co powinno zmienić sposób myślenia o roli liderów. 72% badanych deklaruje, że potrafi samodzielnie docenić swój wkład w pracę. Ludzie wiedzą, ile są warci. Wiedzą, co wnoszą. Wyzwaniem jest adekwatna recepcja wartości pracownika przez pracodawcę.

Z perspektywy Nais, gdzie od lat budujemy narzędzia do doceniania i angażowania pracowników, mogę powiedzieć jedno: technologia może pomóc, ale nie zastąpi decyzji. Żaden system kafeteryjny, żadna platforma do kudosów nie zmieni kultury organizacji, jeśli jej liderzy nie podejmą świadomej decyzji, że docenianie jest częścią ich pracy, a nie dodatkiem do niej.

Nasz raport jest dla wszystkich, którzy chcą działać. Organizacje, które walczą o talenty, o zaangażowanie, o lojalność, nie mogą sobie pozwolić na lekceważenie tematu doceniania: jednego z najbardziej efektywnych kosztowo i najskuteczniejszych narzędzi budowania przewagi.

Zachęcam do potraktowania tych wyników jako punktu wyjścia do konkretnej rozmowy z zarządem, z menedżerami, z zespołem. Zmiana zaczyna się od decyzji. A decyzja zaczyna się od danych. Te dane macie przed sobą.

Tomasz Józefacki
CEO, Nais

Thank
you!

Spis Wykresów

Wykres 1 Płeć.....	4
Wykres 2 Wiek.....	4
Wykres 3 Czuję się doceniana/doceniany w moim miejscu pracy.....	5
Wykres 4 Poczucie bycia docenianym w pracy w latach.....	6
Wykres 5 Potrafię sama/sam docenić wkład jaki wnoszą moje codzienne obowiązki do mojej firmy/organizacji.....	6
Wykres 6. Samodzielne docenianie swojego wkładu w pracę w latach.....	7
Wykres 7 Jaka forma doceniania w pracy jest dla Ciebie najważniejsza.....	7
Wykres 8. Z jaką formą doceniania spotykasz się w pracy najczęściej.....	8
Wykres 9 Efekty doceniania w pracy.....	9
Wykres 10. Częstotliwość doceniania w miejscu pracy.....	12
Wykres 11. Doświadczenie uznania w pracy w podziale na płeć.....	15
Wykres 12 Umiejętność doceniania swojej własnej pracy w podziale na płeć.....	16
Wykres 13 Najważniejsza forma doceniania w podziale na płeć.....	17
Wykres 14 Najczęstsza forma doceniania w podziale na płeć.....	18
Wykres 15. Doświadczenie uznania w pracy w podziale na grupy wiekowe.....	22
Wykres 16. Umiejętność doceniania swojej własnej pracy w podziale na grupy wiekowe.....	23
Wykres 17. Najważniejsza forma doceniania w podziale na grupy wiekowe.....	24
Wykres 18 Najczęstsza forma doceniania w podziale na grupy wiekowe.....	25

Spis Tabel

Tabela 1 Zestawienie najważniejszych form doceniania w pracy z najczęściej spotykanymi.....	10
Tabela 2 Częstotliwość doceniania w podziale na płeć.....	19
Tabela 3. Wpływ doceniania w podziale na grupy wiekowe.....	20
Tabela 4 Częstotliwość doceniania w podziale na grupy wiekowe.....	27





Enpulse - kompleksowa platforma badająca puls zaangażowania pracowników w organizacji. Zwalidowane kwestionariusze, syntetyczne dane, wyniki w czasie rzeczywistym, rekomendacje do zmian, benchmarki wewnętrzne i zewnętrzne, a dodatkowo system komunikacji oraz możliwość dodawania własnych pytań to idealne wsparcie dla działu HR w zakresie identyfikacji obszarów wymagających poprawy, opracowania strategii HR i weryfikacji efektywności działań. Badanie zaangażowania działu w pełni zdalnie, bez konieczności instalacji oprogramowania, w opcji pay per user jest wygodną i efektywną kosztowo alternatywą dla tradycyjnych badań zaangażowania.



Nais to modułowa, rozwijana z pomocą AI platforma HR Tech do automatyzacji procesów HR, doceniania i angażowania pracowników. Nais specjalizuje się w obsłudze podmiotów wielospółkowych i dostarcza m.in. narzędzia do skutecznej komunikacji instant ze wszystkimi pracownikami: biurowymi i liniowymi. Oferuje ponad 30000 ofert w kafeterii, narzędzia Total Rewards Statement, systemy wspierające rekrutację compliance (ESG, Sygnaliści, TRS) oraz moduły umożliwiające natychmiastowy feedback i nagradzanie. W portfolio usług Nais są również zautomatyzowana obsługa wniosków, pełna obsługa ZFŚS oraz kompleksowa komunikacja z pracownikami. Bezpieczeństwo danych i procesów gwarantują Certyfikaty ISO/IEC 27001, ISO 22301, Certyfikaty ISO 27017 i 27018 oraz Certyfikat RODO.

Autorzy projektu:

Magda Pietkiewicz - Prezes Zarządu Zmotywowani.pl (Enpulse)

Olga Bork - Engagement Specialist/Specjalista ds. badań i obsługi Klienta(Enpulse)

Dominika Soszyńska - Marketing & Sales Automation Manager (Enpulse)

Joanna Gęsicka - Marketing Manager (Nais)

Partner medialny:



Wszelkie prawa autorskie do raportu zastrzeżone na rzecz Zmotywowani.pl sp. z o.o. oraz Nais sp. z o.o.. Uprawnieni zezwalają jednak na dokonywanie opracowań i rozpowszechnianie raportu w dowolnej formie, ilości i na wszelkich polach eksploatacji z zastrzeżeniem zamieszczenia informacji, iż prawa autorskie należą do Zmotywowani.pl sp. z o.o. oraz Nais sp. z o.o.