



Najlepsze treści



Osoby



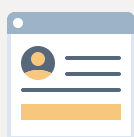
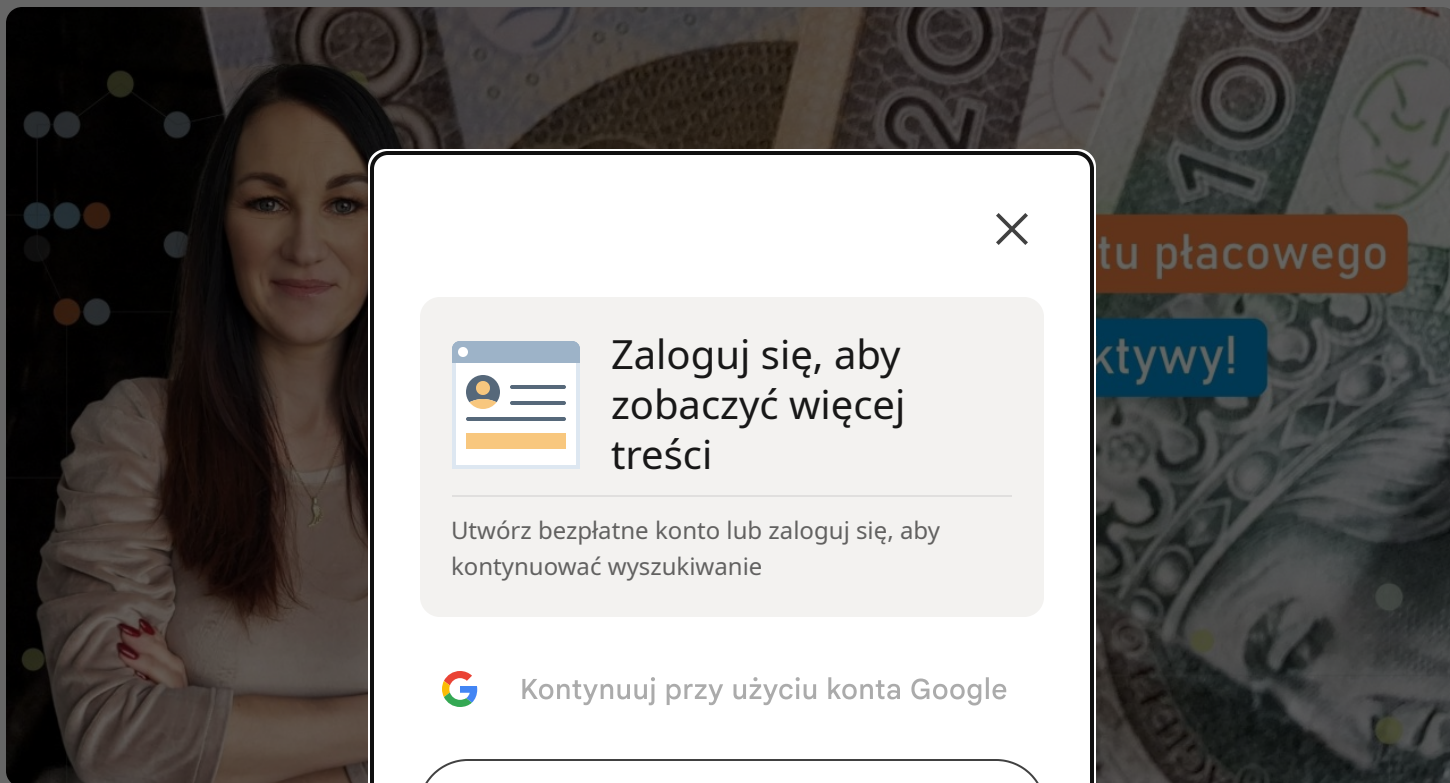
Learning



Oferty pracy



Gry



Zaloguj się, aby
zobaczyć więcej
treści

Utwórz bezpłatne konto lub zaloguj się, aby
kontynuować wyszukiwanie



Kontynuuj przy użyciu konta Google



Zaloguj się za pomocą adresu e-
mail

lub

Jesteś nowym użytkownikiem LinkedIn?

[Dołącz teraz](#)

Klikając Kontynuuj, aby dołączyć lub się zalogować,
wyrażasz zgodę na warunki LinkedIn: [Umowę
użytkownika](#), [Politykę ochrony prywatności](#) i
[Zasady korzystania z plików cookie](#).

#3 Pułapka



Poleć

perspekty

LSJ HR Group

Znamy się na li

Opublikowano

U



24 · 1 komentarz

+ Obserwuj

"Pułapką jest planowanie płac na kwartał, gdy rynek pracy zmienia się w cyklach dekadowych".

W ostatnich latach wielu pracodawców straciło możliwość planowania wynagrodzeń w perspektywie dłuższej niż kwartał. Najpierw pandemia, potem wysoka inflacja, dwucyfrowa dynamika wzrostu płacy minimalnej i silna presja rekrutacyjna - wszystko to przesunęło firmy z trybu strategicznego w tryb często

reaktywny. Płace podnoszono wtedy, gdy sytuacja stawiała się nagląca, a nie wtedy, gdy sugerowały to dane.

Raport LSJ HR Group 2025 świetnie odślania tę dynamikę: **73% firm deklaruje brak podwyżek do końca 2025 r., ale aż 78% planuje je już w pierwszym półroczu 2026.** To klasyczny objaw krótkiego horyzontu decyzyjnego - firmy nie tworzą scenariuszy, tylko czekają na impuls z rynku, aby ponownie „dogonić konkurencję”. Deklaracje te należy czytać w kontekście realnych napięć na rynku pracy - mimo ostrożnych prognoz na najbliższy rok, a nie tylko w momentach zaplan

Dlaczego krótkoterm

Gdy politykę płacową **zarządza strategią** negatywnych efekt

- wzrost rotacji w m
- nieplanowaną pre
- brak spójnego ko
czekać?”),
- utratę przewidywa

W praktyce oznacza wiarygodności firmy „korekty”. W długim

Czy rynek pracy zmie

Choć funkcjonujemy w świecie VUCA, gdzie zmienność jest codziennością, **fundamenty rynku pracy ewoluują powoli: w cyklach kilku - do kilkunastoletnich.** Najważniejsze czynniki: demografia, automatyzacja, relokacja inwestycji, struktura kompetencyjna - zmieniają się wolno, ale konsekwentnie.

To dlatego:

- gwałtowne fale (pandemia, inflacja) dezorganizują rynek w krótkim czasie,



Zaloguj się, aby
zobaczyć więcej
treści

Utwórz bezpłatne konto lub zaloguj się, aby
kontynuować wyszukiwanie

lub

Jesteś nowym użytkownikiem LinkedIn?

Dołącz teraz

Klikając Kontynuuj, aby dołączyć lub się zalogować,
wyrażasz zgodę na warunki LinkedIn: [Umowę
użytkownika](#), [Politykę ochrony prywatności](#) i
[Zasady korzystania z plików cookie](#).

- ale **prądy głębiny** (starzenie się populacji, spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, transformacja technologiczna) działają latami.

Rynek może być turbulentny, ale trend wynagrodzeń pozostaje długofalowy i możliwy do przewidywania - **pod warunkiem, że analizuje się dane strukturalne, a nie wyłącznie krótkoterminowe wahania. Potwierdza to niska stopa bezrobocia według BAEL (ok. 3,1%), która pokazuje, że pula realnie dostępnych pracowników pozostaje ograniczona - mimo wyższego bezrobocia rejestrowanego**, a nie chwilowe turbulencje, powinny być

2024-2026: moment s

W 2024 r. płaca minimalna wywołała ogromną **ok. 3%** - to najniższe **krótkie okno stabilności**

- uporządkować filozofię
- przemyśleć, które
- zbudować ścieżki
- dostosować system

Wchodzimy w okres **cyklu**. Firmy, które w **się „nadrobić” w ostatnim** będą wygranymi, go

Jak działają firmy, kt

Najlepsi pracodawcy nie zaczynają od pytania „ile zapłacimy?”, tylko „za co zapłacimy?”. Tworzą scenariuszowe modele wynagrodzeń na 2–3 lata, oparte na danych:

- trendach płacowych z lat 2020-2026,
- analizie rotacji, absencji i kosztów obsadzenia wakatów,



Zaloguj się, aby
zobaczyć więcej
treści

Utwórz bezpłatne konto lub zaloguj się, aby
kontynuować wyszukiwanie

lub

Jesteś nowym użytkownikiem LinkedIn?

Dołącz teraz

Klikając Kontynuuj, aby dołączyć lub się zalogować,
wyrażasz zgodę na warunki LinkedIn: [Umowę
użytkownika](#), [Politykę ochrony prywatności](#) i
[Zasady korzystania z plików cookie](#).

- zmianach technologicznych, które przesuwają role krytyczne (np. rosnąca rola operatorów technicznych i utrzymania ruchu),
- prognozach dotyczących konkurencji o pracownika w regionie.

Co to daje? Niższą rotację, większą przewidywalność kosztów i przewagę w walce o talenty. To różnica między taktycznym reagowaniem a **strategią wynagrodzeń**, która jest elementem przewagi konkurencyjnej. Coraz częściej modele te łączą planowanie długoterminowe z mechanizmami korekt krótkoterminowych, odpowiadając na zn

Jak uniknąć tej pułapki

Traktuj dane płacowe jako wiedzę, ile wynosi

Raport LSJ HR Group

- dynamikę płac w c
- miejsca, gdzie sta
- branże, które stab
- oraz stanowiska, k

Wniosek?

Wchodzimy w okres
Organizacje, które v
planowanie polityki
ponownie przyspies

Bo wynagrodzenia można podnosić **pod presją**, albo **w sposób zaplanowany**. Pierwsze kosztuje więcej. Drugie - daje przewagę. Raport to **mapa odniesienia**, która pozwala planować płace z wyprzedzeniem, a nie z zaskoczenia.

Zobacz, jak planować politykę płacową w oparciu o dane, które tworzą rynek - a nie tylko na reakcję na jego turbulencje.

📄 **Pobierz Raport LSJ HR Group 2025**



Zaloguj się, aby
zobaczyć więcej
treści

Utwórz bezpłatne konto lub zaloguj się, aby
kontynuować wyszukiwanie

lub

Jesteś nowym użytkownikiem LinkedIn?

Dołącz teraz

Klikając Kontynuuj, aby dołączyć lub się zalogować,
wyrażasz zgodę na warunki LinkedIn: [Umowę](#)
[użytkownika](#), [Politykę ochrony prywatności](#) i
[Zasady korzystania z plików cookie](#).

Nie wystarczy
nd.

o moment.

10-letnie

pozycji, gdy rynek

Link do raportu: <https://tiny.pl/krxdfxft>

Anna Nowak

7 mies.

Długoterminowe planowanie wynagrodzeń to dziś nie tylko kwestia budżetu, ale realne narzędzie budowania stabilności organizacji i zaangażowania pracowników. [Patrycja Perczyńska-Szew](#)

Poleć · Odpo



Zaloguj się, aby
zobaczyć więcej
treści

Utwórz bezpłatne konto lub zaloguj się, aby
kontynuować wyszukiwanie

Inne artykuły a

25 maj 2

MOS 2.

Od 27

pobyt

7

17 kwi 20

Szkolen

Masz c

Ciebie

8

2 kwi 20

Strefa

Dzisiaj

wszys

18

5 mar 2026

Jedno słowo mogło go zabić. Dlaczego reguła 55-38-7 nie zawsze działa?

Na szkoleniach z komunikacji często przywołuję jedną z najbardziej rozpowszechnionych „reguł” w biznesie: że 55%...

23

ców. Co dział HR musi...

erowy wniosek o

Szkoleniowy i rozwijaj...

zł za warsztat to dla

iągnąć.

tematowi, który

Show more

© 2026

Informacje

Dostępność

Umowa użytkownika

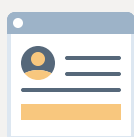
Polityka ochrony prywatności

Twoje ustawienia dot. ochrony prywatności w stanie

Zasady korzystania z plików

Polityka marki

Wskazówki dotyczące społe



Zaloguj się, aby
zobaczyć więcej
treści

Utwórz bezpłatne konto lub zaloguj się, aby
kontynuować wyszukiwanie

lub

Jesteś nowym użytkownikiem LinkedIn?

Dołącz teraz

Klikając Kontynuuj, aby dołączyć lub się zalogować,
wyrażasz zgodę na warunki LinkedIn: [Umowę
użytkownika](#), [Politykę ochrony prywatności](#) i
[Zasady korzystania z plików cookie](#).