

Kontakt dla mediów:  
e-mail: [media@parp.gov.pl](mailto:media@parp.gov.pl)

Informacja prasowa  
Warszawa, 22.02.2024 r.

## **Kult pracy odchodzi do lamusa! Czy zastąpi go quiet quitting?**

***Quiet quitting***, czyli „ciche odchodzenie”, to trend na rynku pracy, który na przekór nazwie nie oznacza rezygnacji z zatrudnienia, tylko wykonywanie minimum obowiązków. Wiąże się z brakiem emocjonalnego przywiązania do organizacji, traktowaniem pracy wyłącznie jako źródła zarobków, służącego do samorealizacji w życiu prywatnym. To zjawisko dostrzegalne zwłaszcza wśród młodych ludzi, dopiero wkraczających na rynek pracy – czy można mu przeciwdziałać?

Odmawianie nadgodzin, brak zgody na wykonywanie zadań spoza zakresu obowiązków, nieintegrowanie się z kolegami z biura, milcząca postawa podczas spotkań – to tylko niektóre wyróżniki tzw. cichego odchodzenia. Osoby przyjmujące taką zasadę w miejscu pracy robią dokładnie tyle, ile formalnie wymaga umowa łącząca je z pracodawcą. Warto tutaj zaznaczyć, że mimo dynamicznego rozwoju technologii (w tym AI) tym, co decyduje o konkurencyjnej przewadze na rynku, nadal jest kapitał ludzki.

### **Trend zza Oceanu**

Trend tzw. cichego odchodzenia przybył do Europy i Polski na fali amerykańskiego zjawiska *great resignation* (wielka rezygnacja). To termin, który określa przemiany na tamtejszym rynku pracy, zaobserwowane w następstwie pracy zdalnej upowszechnionej w czasie szalejącej pandemii koronawirusa. W drugiej połowie 2021 roku okazało się, że z pracy zrezygnowało ponad 20 milionów Amerykanów.

W Polsce nie doszło do rozpowszechnienia „wielkiej rezygnacji” na szeroką skalę z kilku przyczyn. Polska gospodarka była nieprzygotowana na tak wielkie zmiany w obliczu pandemii, rosnącej inflacji i wojny toczącej się na Ukrainie. Pracownicy skupiali się raczej na stabilności niż wymarzonych warunkach pracy czy kuszących benefitach. Optymizm osób poszukujących nowej pracy spadł, a pracownicy stali się zarówno mniej skłonni do rezygnacji, jak i mniej chętni do ponadprzeciętnego angażowania się w sprawy firmy.

Trend *quiet quitting* po pandemii przyczynił się jednak do wprowadzenia w wielu firmach nowych standardów, podniesienia warunków pracy i świadomości budowania rzetelnej marki.

### **Zmiana priorytetów**

Wraz ze zmieniającym się światem i wprowadzaniem nowych technologii pracownicy mają inne oczekiwania i priorytety w swoim życiu. Istotna dla tego procesu była pandemia koronawirusa, która przyczyniła się do rewolucji w zakresie kultury pracy. Możliwość wyboru

między pracą zdalną a stacjonarną obecnie jest dla nas jednym z ważniejszych czynników decydujących o zatrudnieniu. Powszechnie też wiadomo, że lojalność pracownika wobec pracodawcy zanika, a kult pracy wypycha idea work-life balance.

Według raportu Klubu Dyrektorek i Dyrektorów PR (KDPR)<sup>1</sup> zrealizowanego we współpracy z Kantar Polska pracownicy na pierwszym miejscu stawiają równowagę między pracą a życiem prywatnym (73%) i wzrost wynagrodzenia (71 proc.). Zaraz po tym na prowadzenie mocno wysuwa się aspekt reputacji firmy – współcześnie pracownicy świadomie wybierają pracodawcę i przyglądają się jego działalności. Kluczowa jest dla nich działalność w zgodzie z własnymi wartościami i wizerunek organizacji na rynku.

Pracownicy znacznie częściej niż do tej pory deklarują, że odmówiliby awansu lub wzięcia na siebie dodatkowych obowiązków, wiedząc, że to mogłoby zaszkodzić ich życiu prywatnemu i planom pozazawodowym.

### **Wzmocnić zaangażowanie pracownika**

To, czy trend *quiet quitting* na dobre wejdzie do polskich przedsiębiorstw, w dużej mierze zależy od nich samych. Przemiany na rynku pracy sprzyjają pracownikom, a przedsiębiorcy muszą wyjść naprzeciw ich oczekiwaniom. Firmy, które nie przywiązują wagi do kultury organizacyjnej i są osadzone w przestarzałych i nieefektywnych modelach zarządzania, rzeczywiście mogą mieć z tym problem. Przedsiębiorstwa, które chcą mieć w swoich szeregach zmotywowanych i utalentowanych ludzi, w pierwszej kolejności muszą o nich zadbać – nie ma innej drogi.

Potwierdza to również raport opracowany przez PARP pn. „[Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości. Perspektywa 17 branż](#)”. Z zawartej w nim analizy wynika, że nieodzowne jest projektowanie pozytywnych doświadczeń pracownika, by wzmocnić jego zaangażowanie w wykonywane obowiązki. Istotnym wymiarem, w którym uwidacznia się to zjawisko, jest dbanie o szeroko pojęty *wellbeing* (dobrostan) pracowników. Zrównoważony rozwój, zmiany demograficzne czy niski poziom bezrobocia wymuszają na pracodawcach zwiększenie rywalizacji o pracowników. Proces ten nasila słabnące przywiązanie do miejsca zatrudnienia oraz ogólna zmiana postaw wobec pracy.

We wspomnianym raporcie czytamy, że dotychczas stosowane motywatory w postaci np. premii są coraz mniej skuteczne. Kluczowe staje się budowanie lojalności pracowników z wykorzystaniem procesu projektowania ich pozytywnych doświadczeń: dbanie o rozwój pracowników, zapewnienie elastyczności pracy i równowagi między sferą zawodową a prywatną.

---

<sup>1</sup> [https://zfpr.pl/wp-content/uploads/2023/06/RAPORT\\_POSTAWY\\_PRACOWNICZE\\_-POST-COVID\\_KDPR\\_2023.pdf](https://zfpr.pl/wp-content/uploads/2023/06/RAPORT_POSTAWY_PRACOWNICZE_-POST-COVID_KDPR_2023.pdf)

## **Podnieś motywację z Akademią PARP!**

Odpowiedzią na upowszechniający się *quiet quitting* na polskim rynku pracy jest jedno z licznych szkoleń dostępnych w Akademii PARP pn. „[Motywowanie pracowników](#)”.

Kurs zawiera praktyczne porady i wskazówki dla osób, które chcą zadbać zarówno o rozwój własny, jak i swoich pracowników. W zakres tematyczny szkolenia wchodzi m.in. prezentacja skutecznych metod motywowania pracowników, przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu czy efektywna komunikacja jako narzędzie służące podnoszeniu motywacji. Jednym z istotniejszych punktów programu szkolenia jest proces budowania zaangażowania w działania firmy.

Autorką kursu jest Katarzyna Latek-Olaszek – coach ICC, trener zarządzania, doktorantka Akademii Leona Koźmińskiego. Ostatnio była gościem rozmowy, w której został poruszony temat motywowania pracowników w kontekście badań naukowych, trendów i potrzeby wynikających ze zmian organizacyjnych w firmach i nowych generacji pokoleniowych wchodzących na rynek pracy. Film szkoleniowy powstał w ramach projektu Centrum Rozwoju MŚP i dostępny jest [tutaj](#).

Akademia PARP to portal z bezpłatnymi kursami e-learningowymi obejmujący szeroko pojęte obszary marketingu, zarządzania, kompetencji, prawa i finansów. Obecnie w ofercie Akademii PARP znajduje się 68 kursów online, dostępnych [tutaj](#).