

Badanie "Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców"

Informacja prasowa

25.08.2025

Rynek pracy czy rynek pracownika? Jak wygląda dostępność ofert pracy w branży medycznej i jak atrakcyjność oferowanych wakatów oceniają sami specjaliści? Co sprawia, że medycy są skłonni rozważyć zmianę miejsca zatrudnienia i na ile w tym wszystkim ważni są pacjenci? Na te pytania odpowiadają eksperci portalu [HireDoc.com](https://hiredoc.com) w najnowszym raporcie podsumowującym badanie oczekiwań lekarzy i specjalistów wobec pracodawców.

Rynek pracownika ma się świetnie

W pierwszej połowie 2025 roku pracodawcy opublikowali na portalu [HireDoc.com](https://hiredoc.com) aż 7390 oferty pracy dla lekarzy i specjalistów. To dokładnie dwa razy więcej niż w poprzednim półroczu. Zapotrzebowanie na medyków stale rośnie i - można przypuszczać, że ten trend się utrzyma.

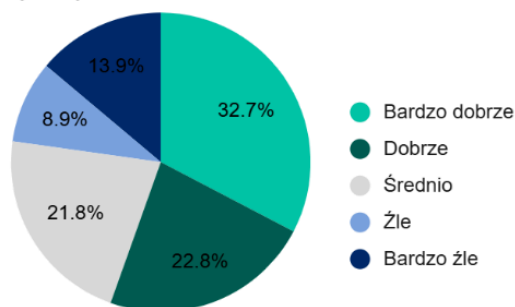
Gdy konkurowanie za pomocą samych stawek godzinowych okazuje się niewystarczające - w ofertach pojawia się coraz bogatsza oferta benefitów, od tradycyjnej "karty sportowej" przez szczegółowe opisy parametrów technicznych używanego sprzętu aż po nieco zabawne - w zestawieniu z wysokością oferowanych stawek - ogłoszenia podkreślające dostępność kawy i herbaty czy budynek z windą.

- Ponad rok temu, w kwietniu 2024 - portal [HireDoc.com](https://hiredoc.com) zmienił oblicze rekrutacji lekarzy i specjalistów w Polsce. Z jednej strony przekonaliśmy menedżerów placówek i gabinetów - bo to właśnie z sektora prywatnego pochodzi zdecydowana większość ofert - że warto jasno pokazywać kluczowe informacje o ofercie: oferowane wynagrodzenie, formę zatrudnienia i oczekiwany wymiar czasu pracy. Z drugiej - pokazaliśmy lekarzom, że szukanie zatrudnienia nie musi wiązać się z odwiedzaniem stron internetowych poszczególnych placówek, przeglądaniem grup w mediach społecznościowych czy pytaniem znajomych o rekomendacje. Dziś robimy kolejny krok - przyglądamy się rynkowi pracy - a dokładniej: rynkowi pracownika, bo to ta forma dominuje w branży medycznej - od strony potrzeb i oczekiwań osób szukających nowego miejsca zatrudnienia. Pytamy na co zwracają uwagę i co sprawi, że oferta pracy przyciąga ich uwagę i sprawia, że są skłonni na nią aplikować - tłumaczy **Michał Pękała**, VP Growth Docplanner; odpowiedzialny za rozwój portalu HireDoc.com

Dużo średnich ofert

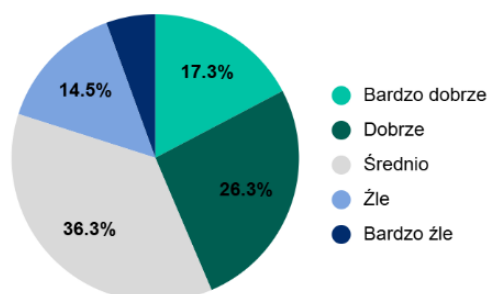
Lekarze i specjaliści oceniają, że dostępność ofert pracy spośród których mogą wybierać jest zadowalająca (ponad 55% respondentów ocenia dostępność ofert jako dobrą lub bardzo dobrą). Nieco gorzej oceniana jest jakość ofert. Ponad połowa ankieterowanych ocenia atrakcyjność ofert pracy jako słabą lub średnią, przez co - pomimo dużej ilości ogłoszeń - niewiele jest takich, na które warto aplikować.

Jak ocenia Pani/Pan dostępność ofert pracy w Pani/Pana specjalizacji?



Raport HireDoc.com: Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców

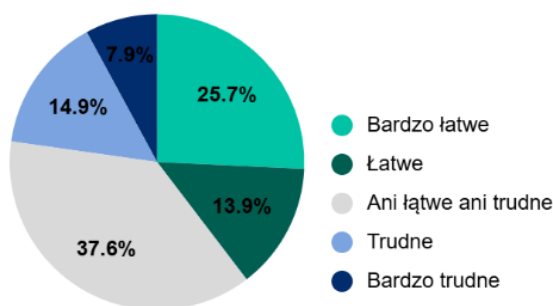
Jak ocenia Pani/Pan atrakcyjność ofert pracy w Pani/Pana specjalizacji?



Raport HireDoc.com: Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców

Ogólna ocena tego, czy poszukiwanie pracy jest łatwe czy trudne wydaje się być wypadkową tych dwóch parametrów - 40% badanych uważa, że szukanie pracy jest łatwe lub bardzo łatwe; 23% uważa, że jest to trudne.

Czy szukanie pracy w Pani/Pana specjalizacji jest łatwe czy trudne?



Raport HireDoc.com: Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców

Stare przyzwyczajenia vs nowe technologie

Niemal 40% badanych deklaruje, że nie szuka aktywnie pracy. Pozostali dzielą się na dwie grupy - wciąż wiele osób poszukuje pracy dawnymi, tradycyjnymi metodami: pytając znajomych o dostępne wakaty, analizując strony placówek czy przeglądając popularne, ogólne portale (np: Pracuj.pl).

Równolegle widać szybki przyrost osób poszukujących pracy w sposób bardziej celowany - ok 20-25% badanych wskazuje media społecznościowe (LinkedIn i Facebook) a co 6 ankietowany odwiedza profesjonalne portale zbierające branżowe oferty pracy (HireDoc.com).

Gdzie szuka Pani/Pan informacji o dostępnych ofertach pracy? (Możliwość wskazania wielu odpowiedzi)	
Wśród znajomych	37%
Na stronach internetowych placówek / gabinetów	34%
Na ogólnych stronach z ofertami pracy (np: Pracuj.pl)	28%
Na forach internetowych / na Facebooku	25%
Na profesjonalnych portalach społecznościowych (np: LinkedIn)	20%
Bezpośrednio w placówkach (np: na tablicy ogłoszeń)	19%
Na specjalistycznych stronach z ofertami pracy dla branży medycznej (np: HireDoc.com)	16%
W prasie branżowej	15%
Na uczelni / w biurze karier	5%
Nie szukam informacji o ofertach pracy	38%

Źródło: Raport HireDoc.com: Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców

Łatwo znaleźć - trudno zmienić

Duża dostępność ofert pracy nie przekłada się na skłonność specjalistów do podjęcia decyzji o zmianie obecnego miejsca zatrudnienia lub podjęciu dodatkowej roli.

Kluczowym - i zdecydowanie najbardziej istotnym - czynnikiem wpływającym na podjęcie decyzji o zmianie pracy jest wyższe wynagrodzenie. Taką odpowiedź wskazuje 74% ankietowanych. Na kolejnych, rzadziej wybieranych, pozycjach znalazły się: możliwości rozwoju zawodowego (45% wskazań) oraz sansa na współpracę z uznanymi specjalistami (26%) oraz ogólna atmosfera i relacje w miejscu pracy (26%). Stosunkowo ważnym elementem jest także lokalizacja placówki (34%) oraz łatwe możliwości dojazdu (24%).

Komfort czy doświadczenie pacjenta?

Doświadczenie pacjenta, w tym aktywności podejmowane przez placówkę na rzecz poprawy komunikacji czy komfortu pacjentów mają marginalne znaczenie (5%), ale jednocześnie ponad 1 na 5 badanych za dość istotne uznaje działania, które poprawiając komfort pracy specjalisty pośrednio wpływają na to jak w placówce czuje się pacjent, tj: dobrą jakość sprzętu i materiałów

do pracy oraz rozwiązania pomagające odciążyć lekarza od pracy administracyjnej i wypełniania dokumentacji.

Co mogłoby zachęcić Panią/Pana do podjęcia decyzji o zmianie miejsca pracy? (Możliwość wyboru od 1 do 5 odpowiedzi)	
Wyższe wynagrodzenie	74%
Szansa na rozwój zawodowy	45%
Lokalizacja placówki bliżej miejsca zamieszkania	34%
Współpraca z uznanymi specjalistami z mojej dziedziny	26%
Lepsza atmosfera w miejscu pracy, relacje	26%
Prestiż placówki	25%
Dogodny dojazd do placówki	24%
Lepsze zaplecze (lepszy sprzęt i materiały; przestrzeń)	22%
Lepszy grafik (elastyczne zarządzanie kalendarzem, działania pozwalające wypełnić kalendarz w wybranych terminach)	22%
Dostępność rozwiązań i narzędzi ułatwiających pracę (mniej pracy administracyjnej związanej np: z wypełnianiem dokumentacji)	21%
Atrakcyjne benefity pozafinansowe (karta sportowa, ubezpieczenie, działania integrujące pracowników)	10%
Działania na rzecz poprawy doświadczenia pacjentów (ułatwiona komunikacja z pacjentem, troska o komfort pacjenta)	5%

Źródło: Raport [HireDoc.com](#): Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców

Siła przyzwyczajenia

Największe trudności związane ze zmianą pracy to, obok znalezienia najlepszej oferty kwestie dotyczące przeniesienia pacjentów, w tym konieczność poinformowania obecnych pacjentów o zmianie miejsca pracy oraz wyzwania związane z pozyskaniem pacjentów w nowym miejscu zatrudnienia.

Co czwarty ankietowany wskazuje, że największą trudnością związaną z podjęciem decyzji o zmianie pracy są kwestie dotyczące pacjentów: z jednej strony konieczność poinformowania dotychczasowych o zmianie, z drugiej obawa o pozyskanie nowych u kolejnego pracodawcy. Co szósta osoba podnosi także kwestię konieczności poznania nowych systemów i narzędzi.

Wydaje się, że działania pomagające zredukować te obawy, w tym pomoc w formalnościach związanych ze zmianą, zadbanie o komunikację z pacjentami, zapewnienie pełnego kalendarza

wizyt oraz intuicyjne, łatwe w obsłudze systemy gabinetowe - mogą okazać się istotnym benefitem i wyróżnikiem dobrych miejsc pracy w branży medycznej!

Co byłoby dla Pani/Pana największą trudnością w sytuacji zmiany pracy? (Możliwość wyboru od 1 do 5 odpowiedzi)	
Znalezienie odpowiedniej oferty	38%
Konieczność poinformowania dotychczasowych pacjentów o zmianie	27%
Konieczność pozyskania pacjentów w nowym miejscu pracy	25%
Negocjacje dotyczące wysokości zatrudnienia	24%
Moment rozstania się z dotychczasowym pracodawcą	21%
Konieczność poznania narzędzi i systemów w nowym miejscu pracy	17%
Podjęcie decyzji o tym, którą ofertę wybrać	15%
Brak rozeznania dotyczącego aktualnych stawek i warunków	15%
Brak informacji o możliwych formach zatrudnienia	9%
Konieczność przygotowania CV	9%
Rozmowa rekrutacyjna	3%

Źródło: Raport [HireDoc.com](https://hiredoc.com): Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców

- Znalezienie odpowiedniej oferty to dopiero pierwszy krok. Jak w klasycznej teorii marketingu - po zdobyciu uwagi potencjalnego pracownika konieczne jest utrzymanie zainteresowania, wzbudzenie chęci aby aplikować na daną ofertę i - najważniejsze - skłonienie do działania. Wprowadzając portal [HireDoc.com](https://hiredoc.com) na rynek zadbałszy o to, żeby samo działanie było jak najprostsze - wysłanie aplikacji zajmuje kilkadziesiąt sekund; a w przypadku osób posiadających profil na portalu ZnanyLekarz wystarczy dosłownie jedno kliknięcie. Dzięki temu, że - jako grupa Docplanner - tworzymy cały ekosystem ułatwiający pracę w branży medycznej, jesteśmy też w stałym kontakcie z dziesiątkami tysięcy specjalistów z całej Polski i mamy możliwość zbadania ich potrzeb i oczekiwań. I - o ile najważniejszy czynnik motywujący do zmiany pracy - czyli wysokość wynagrodzenia - zupełnie nie dziwi, o tyle warto przyjrzeć się kolejnym punktom na liście, bo to one mogą stać się wyróżnikiem dla poszukujących pracownika placówek - dodaje Michał Pękała, VP Growth Docplanner; odpowiedzialny za rozwój portalu [HireDoc.com](https://hiredoc.com)

Czynniki kluczowe przy podejmowaniu decyzji o wyborze pracodawcy

Najważniejszym i jedynym kluczowym czynnikiem branym pod uwagę przy wyborze pracodawcy jest wynagrodzenie w tym wysokość zarobków, forma wynagrodzenia oraz - nieco mniej istotne ale nadal ważne - typ kontraktu. Na dalszych miejscach pojawia się atmosfera pracy, elastyczny grafik oraz lokalizacja.

W nieco ponad połowie wskazań przewija się wsparcie administracyjne (np: system gabinetowy, wsparcie recepcji etc); oferta pracodawcy (np: rodzaj używanego sprzętu) oraz wsparcie marketingowe (łatwe dotarcie do pacjentów, kalendarz na ZnanyLekarz)

Które z poniższych elementów byłyby dla Pani / Pana istotne przy podejmowaniu decyzji o wyborze miejsca pracy:



Raport HireDoc.com: Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców

“Tradycyjne” benefity nie przyciągają medyków

Oferta benefitów pozapłacowych jest dla lekarzy i specjalistów z branży medycznej zdecydowanie mniej istotna niż samo wynagrodzenie. Jedynymi benefitami, które są uznawane za atrakcyjne są dofinansowanie szkoleń i konferencji, dodatkowe płatne dni wolne od pracy oraz opieka medyczna.

Które z poniższych benefitów pozafinansowych byłyby dla Pani/Pana atrakcyjnym dodatkiem w ofercie pracy:
(Możliwość wyboru od 1 do 3 odpowiedzi)



Raport HireDoc.com: Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców

Komentarz eksperta

Raport „Oczekiwania lekarzy i specjalistów względem pracodawców” pokazuje wyraźny kontrast: jako społeczeństwo oczekujemy od lekarzy misyjności i stawiania pacjenta w centrum, a oni w swoich wyborach zawodowych kierują się przede wszystkim warunkami finansowymi (74 proc. wskazań) i rozwojem zawodowym. Potwierdza to fakt, że wśród benefitów pozapłacowych na pierwszym miejscu znalazło się dofinansowanie szkoleń i konferencji (55 proc.).

Patrząc z perspektywy Employee Experience, trudno się temu dziwić. Praca lekarza i specjalisty medycznego to zawód wysokiego ryzyka emocjonalnego, obciążony stresem, odpowiedzialnością i często długimi godzinami pracy. W takich warunkach oczekiwanie uczciwego, adekwatnego do wysiłku i kompetencji wynagrodzenia jest nie tylko zrozumiałe - jest fundamentem poczucia sprawiedliwości w miejscu pracy. To także sygnał dla pracodawców, że rozmowa o pieniądzu nie jest tematem tabu, lecz kluczowym elementem budowania zaufania i lojalności kadry.

Ciekawe jest również to, że wśród największych barier zmiany pracy znalazły się kwestie bezpośrednio związane z pacjentami np. konieczność poinformowania ich o przeniesieniu (27 proc.) oraz pozyskanie nowych w nowym miejscu zatrudnienia (25 proc.). Choć doświadczenie pacjenta jako takie znalazło się na końcu listy motywatorów (5 proc.), te wyniki pokazują, że relacja z pacjentem i jej ciągłość w praktyce mają realny wpływ na decyzje zawodowe. Gdzie jest przestrzeń do działania? Branża medyczna może zyskać, łącząc silne fundamenty EX z perspektywą PX. Oznacza to nie tylko oferowanie konkurencyjnych stawek, ale też tworzenie środowiska pracy, które odciąża lekarzy od zadań administracyjnych, zapewnia im nowoczesne zaplecze, wspiera w marketingu i w utrzymywaniu relacji z pacjentami. W praktyce może to oznaczać, że im łatwiej specjaliście pracować w codziennych warunkach, tym mniejsza presja na zmianę miejsca zatrudnienia i tym większa stabilność zespołu.

Warto pamiętać, że większość lekarzy i specjalistów ocenia możliwość znalezienia nowej pracy jako stosunkowo łatwą. Oznacza to, że w sektorze medycznym - podobnie jak w innych branżach - wygrywają placówki, które potrafią zbudować ofertę łączącą najlepsze możliwości finansowe z realnym rozwojem. Sam wakat już nie wystarczy, aby przyciągał, musi być atrakcyjny w oczach specjalisty, zarówno pod względem wynagrodzenia, jak i długofalowych perspektyw (zwłaszcza, że nadal wakatów mamy więcej niż specjalistów, którzy mogą je zająć).

Urszula Łaskawiec, CEO medicine up, Redaktor Naczelna w Patient Experience, CEO & Co-Founder Human Experience Institute

Informacje o badaniu:

Raport **“Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców”** powstał na podstawie badania ankietowego zrealizowanego w okresie czerwiec-lipiec 2025. W badaniu wzięło udział 102 respondentów z całej Polski, w tym dokładnie połowa lekarzy i połowa specjalistów wykonujących inny zawód medyczny.

Niemal 3 na 4 odpowiedzi pochodziło od osób pracujących w sektorze prywatnym, niecałe 25% w sektorze publicznym, a ok 3% odpowiadających to osoby, które obecnie nie pracują. Niemal 60% respondentów to osoby ze stażem powyżej 10 lat.

—

[HireDoc.com](https://hiredoc.com) to pierwszy w Polsce portal pracy skierowany wyłącznie do branży medycznej. Serwis rozpoczął działalność w kwietniu 2024 z inicjatywy **Grupy Docplanner**, której częścią jest także portal **ZnanyLekarz**.

HireDoc.com oferuje możliwość bezpłatnego publikowania ofert pracy i jest dostępny dla wszystkich podmiotów powiązanych z obszarem ochrony zdrowia (publicznym i prywatnym) .

—

Po dodatkowe informacje odsyłamy do cyklicznych raportów [HireDoc.com/pl/raport](https://hiredoc.com/pl/raport)
=> Kwartalne raporty “Rynek pracy lekarzy i specjalistów w branży medycznej” (najnowszy za Q2.2025)
=> Benefity w ogłoszeniach (marzec 2025)
=> Wynagrodzenia w wybranych specjalizacjach lekarskich (listopad 2024)

—