

Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców

Raport HireDoc.com

08.2025



HireDoc
by ZnanyLekarz

Rynek pracy czy rynek pracownika?

Ocena dostępności i jakości ofert pracy

Dlaczego lekarze (nie)szukają pracy

Co wpływa na wybór pracodawcy

Okiem eksperta - podsumowanie Urszuli Łaskawiec

Informacje o badaniu

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.



Analizy HireDoc.com

Regularny monitoring rynku prowadzony przez ekspertów HireDoc.com pokazuje, że pracodawcy w branży medycznej stale szukają sposobów na przyciągnięcie pracownika.

Gdy konkurowanie za pomocą **wynagrodzenia** okazuje się niewystarczające - w ofertach pojawia się coraz bogatsza **oferta benefitów**, choć wciąż są to propozycje dość przypadkowe: częściowo skopiowane z innych branż (oferta sportowa, ubezpieczenia); częściowo bardzo egzotyczne (np: dostępność konkretnych modeli narzędzi wykorzystywanych do pracy) a częściowo wręcz zabawne w zestawieniu z wysokością oferowanych stawek (dostępność kawy i herbaty, miejsce parkingowe, budynek z windą).

Poniższy raport oddaje głos samym zainteresowanym - lekarzom i specjalistom z branży medycznej, którzy odpowiedzieli na pytania o to, co uznają za atrakcyjne w ofertach pracodawców.



Po dodatkowe informacje odsyłamy do cyklicznych raportów HireDoc.com:

[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)



Michał Pękała

VP Growth Docplanner;
odpowiedzialny za rozwój portalu

[HireDoc.com](https://hiredoc.com)

Oknem eksperta

*Ponad rok temu, w kwietniu 2024 portal 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 większość ofert - że warto jasno pokazywać kluczowe informacje o ofercie: wynagrodzenie, formę zatrudnienia i wymiar czasu pracy. Z drugiej strony **pokazaliśmy lekarzom, że szukanie zatrudnienia i aplikowanie może być wygodne i dopasowane do specyfiki branży**: nie musi wiązać się z odwiedzaniem stron 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.

Dużo średnich ofert

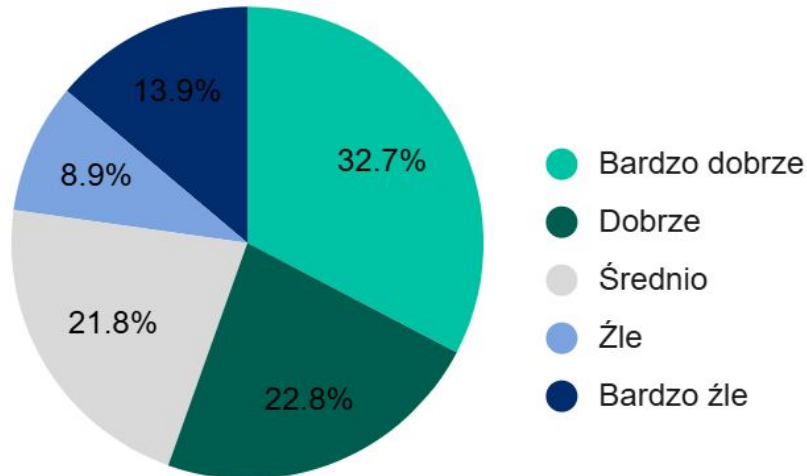
Lekarze i specjaliści oceniają, że **dostępność ofert pracy spośród których mogą wybierać jest zadowalająca** (ponad 55% respondentów ocenia dostępność ofert jako dobrą lub bardzo dobrą).

Nieco gorzej oceniana jest jakość ofert. Ponad połowa ankietowanych ocenia **atrakcyjność ofert pracy jako słabą lub średnią**, przez co - pomimo dużej ilości ogłoszeń - niewiele jest takich, na które warto aplikować.



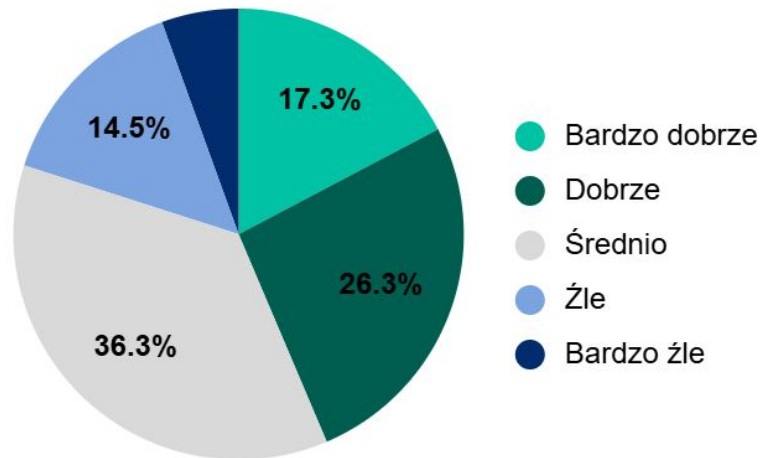
Dużo średnich ofert

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?

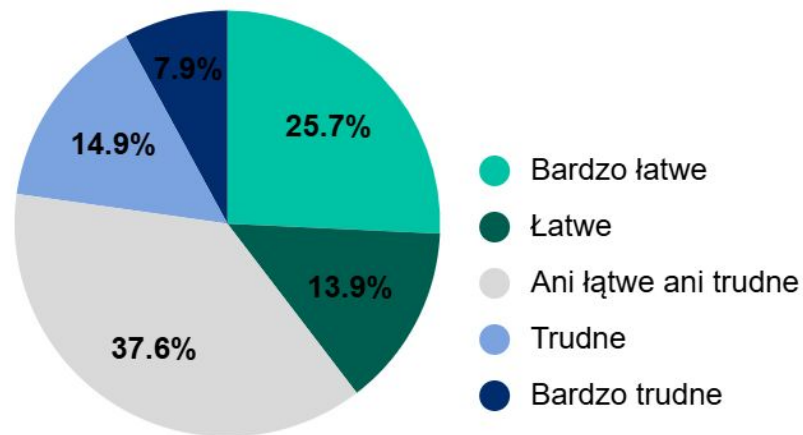


Raport HireDoc.com: Oczekiwania lekarzy i specjalistów wobec pracodawców

Szukanie pracy w branży medycznej

Ogólna ocena tego, czy poszukiwanie pracy jest łatwe czy trudne wydaje się być wypadkową powyższych dwóch parametrów (dostępność ofert i ich jakość) - **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?



Co jest problematyczne w szukaniu pracy w Pana/Pani specjalizacji?

**niejasne zasady
wynagradzania**

za duże oczekiwania pracodawcy

hermetyczność
branży

**znalezienie
odpowiedniego
zespołu**

sposób
ustalania
wynagrodzenia
jest
niekorzystny

**oferty są
gorsze niż
moja obecna
praca**

(niewystarczający)
zakres możliwości
diagnostycznych i
lecniczych

wiarygodność ofert pracy

oferta nie pokrywa się
z rzeczywistością



Urszula Łaskawiec

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

Okiem 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.

Stare przyzwyczajenia vs nowe technologie

Niemal 40% badanych deklaruje, że nie szuka aktywnie pracy.

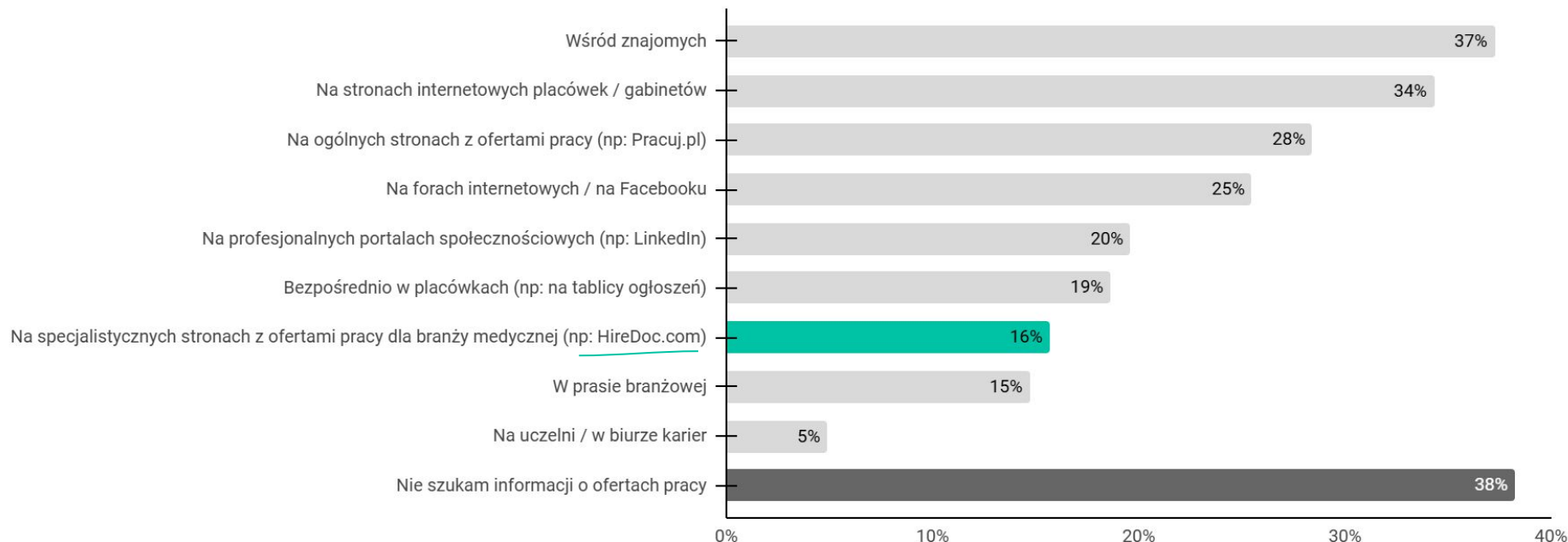
Pozostali dzielą się na dwie grupy - **wciąż wiele osób poszukuje pracy dawnymi, tradycyjnymi metodami**: pytając znajomych o dostępne wakaty, analizując strony placówek czy przeglądając popularne, ogólne portale (np: Pracuj.pl).

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



Stare przyzwyczajenia vs nowe technologie

Gdzie szuka Pani/Pan informacji o dostępnych ofertach pracy?
(Możliwość wskazania wielu odpowiedzi)



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.**

Eksperti [HireDoc.com](https://hiredoc.com) zbadali, jakie czynniki motywują medyków do szukania pracy oraz - co jest najsilniej blokuje przed podjęciem działania.



Pieniądze, rozwój, komfort...

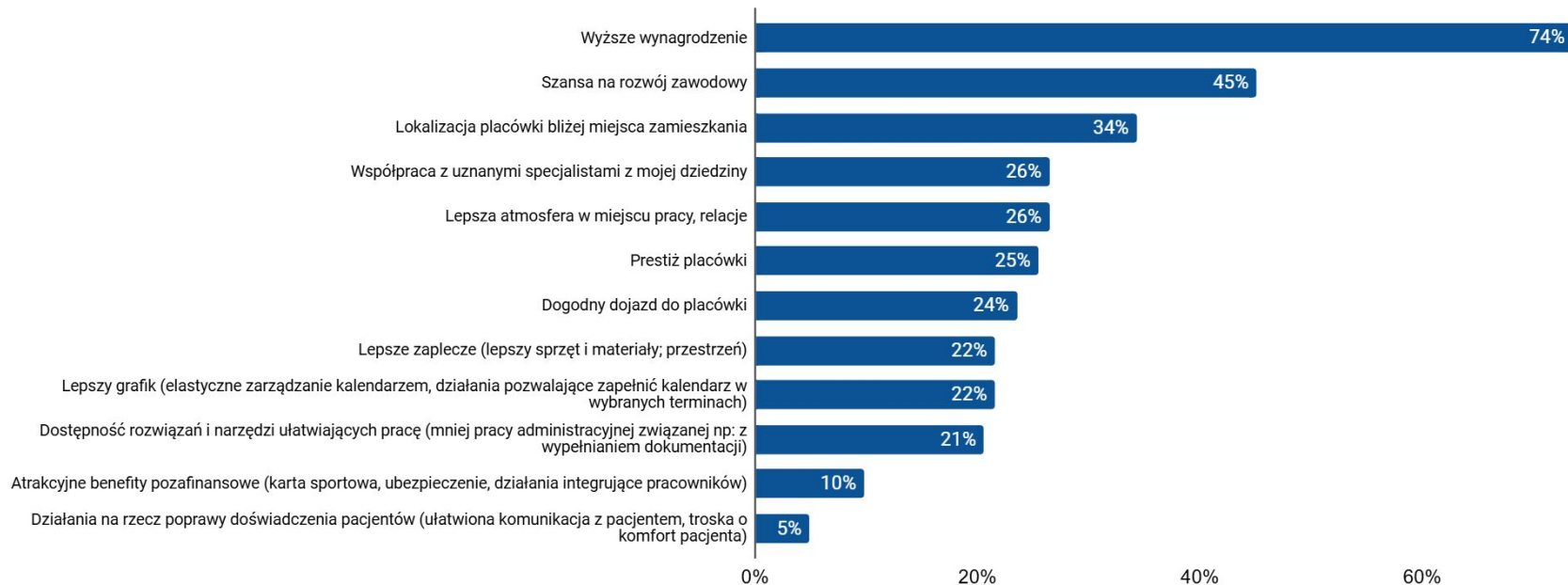
Kluczowym - i zdecydowanie najbardziej istotnym - czynnikiem wpływającym na podjęcie decyzji o zmianie pracy jest **wyższe wynagrodzenie**. Taką odpowiedź wskazuje 74% ankietowanych.

Na kolejnych, rzadziej wybieranych, pozycjach znalazły się: **możliwości rozwoju zawodowego** (45% wskazań) oraz **współpraca z uznanymi specjalistami** (26%) i ogólna **atmosfera** w miejscu pracy (26%). Stosunkowo ważnym elementem jest także **lokalizacja placówki** (34%) oraz **wygodny dojazd** (24%).

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 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.

Pieniądze, rozwój, komfort...

Co mogłoby zachęcić Panią/Pana do podjęcia decyzji o zmianie miejsca pracy?
(Możliwość wyboru od 1 do 5 odpowiedzi)



Siła przyzwyczajenia

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 pozyskania 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!



Siła przyzwyczajenia

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%



Michał Pękała

VP Growth Docplanner;
odpowiedzialny za rozwój
portalu [HireDoc.com](https://hiredoc.com)

Okiem eksperta

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 na rynek zadaliśmy 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 pracowników placówek.

Oknem eksperta



Urszula Łaskawiec

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

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.

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 przewijają 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)



Czynniki kluczowe przy podejmowaniu decyzji o wyborze pracodawcy

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



“Tradycyjne” benefits 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.



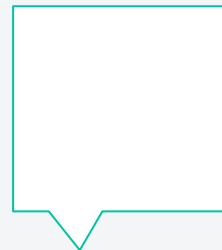
“Tradycyjne” benefity nie przyciągają medyków

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



Jakie działania mógłby podjąć pracodawca, aby przyciągnąć i utrzymać specjalistów medycznych?

(odpowiedzi na pytanie otwarte)



- (Zaoferować) wysokie zarobki
- Poprawić warunki sprzętowe-nowy sprzęt medyczny
- wysłuchać uwag specjalistów i starać się wprowadzać zmiany
- słuchać specjalistów w zakresie ich potrzeb
- Koordynowana współpraca specjalistów różnych dziedzin.
- dać swobodę działania, zrezygnować z zarządzania w folwarcznym stylu
- zapewnić stały napływ pacjentów
- Rozwój zawodowy personelu, mniejsza ilość godzin za wyższą stawkę
- Zdigitalizować procesy, kształcić z komunikacji i współpracy personel medyczny jako całość, jeden organizm.
- Podawanie formy umowy, brak umowy na wyłączność
- Wysoka jakość obsługi rejestracyjnej, dni urlopowe (niepłatny wynajem gabinetu przy określonej liczbie dni urlopowych),
- Selekcja personelu pomocniczego, ocena jego pracy i docenianie pracowników, którzy w największym stopniu ułatwiają pracę lekarzowi oraz zapewniają komfort pacjenta
- Poprawić dostępność do nowoczesnych rozwiązań, sprzętu, komunikację w zespole
- Zapewnić materiały do pracy odpowiadające standardom nowoczesnego leczenia
- bardzo dobre wynagrodzenie, dobry sprzęt medyczny, dobry personel do współpracy
- (Zapewnić) szeroki zakres możliwości diagnostyczno-leczniczych
- Lepszy marketing i promocja żeby dotrzeć do nowych osób.



Urszula Łaskawiec

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

Okiem eksperta

Gdzie jest przestrzeń do działania? Branża medyczna może zyskać, łącząc silne fundamenty EX (employee experience) z perspektywą PX (patient experience). 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).



HireDoc
by ZnanyLekarz

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).

