

2024

Preferencje Pracowników i Trendy Rekrutacyjne

Zrozumienie kluczowych motywatorów, oczekiwań i preferencji pracowników na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.





Wstęp

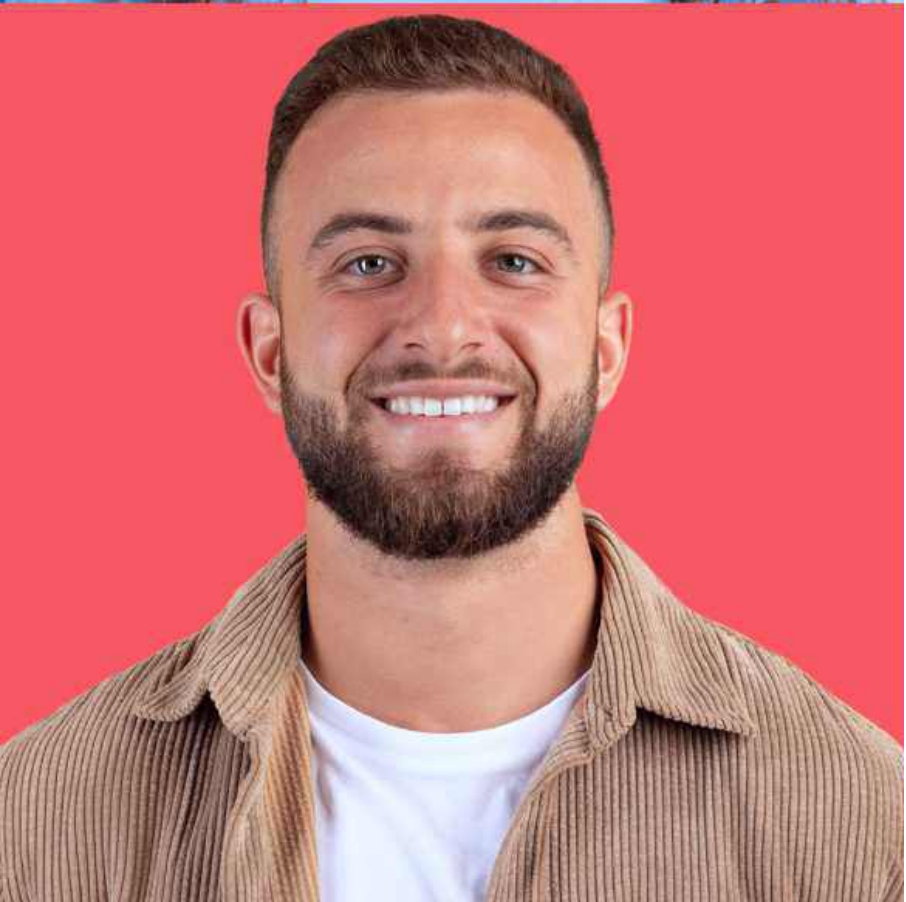
Współczesny rynek pracy staje się coraz bardziej zróżnicowany i dynamiczny, co skłania pracodawców i specjalistów HR do nieustannego dostosowywania swoich strategii w celu przyciągnięcia i zatrzymania utalentowanych pracowników. Aby skutecznie reagować na zmieniające się potrzeby i oczekiwania, kluczowe jest zrozumienie preferencji potencjalnych i obecnych pracowników dotyczących różnych aspektów zatrudnienia.

Niniejszy raport rynkowy prezentuje wyniki szczegółowego badania przeprowadzonego wśród respondentów, które ma na celu zgłębienie ich opinii na temat kilku kluczowych obszarów związanych z ich codzienną pracą.

KATARZYNA CHARYDCZAK

Director of Operations & Delivery

top.talent



Badanie zostało przeprowadzone na grupie ponad 800 osób, które udzielały odpowiedzi na pytania zawarte w ankietach i publikowane na portalu LinkedIn w okresie od stycznia do czerwca 2024 roku.

W badaniu uwzględniono następujące aspekty:

- **Czas pracy:** Analiza preferencji dotyczących długości i elastyczności godzin pracy, w tym poszukiwania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- **Motywacja do pracy:** Identyfikacja czynników, które najbardziej motywują pracowników do efektywnego działania oraz wpływają na ich zaangażowanie.
- **Satysfakcja z pracy:** Ocena poziomu satysfakcji z różnych elementów środowiska pracy, takich jak relacje z przełożonymi, atmosfera w zespole i warunki pracy.

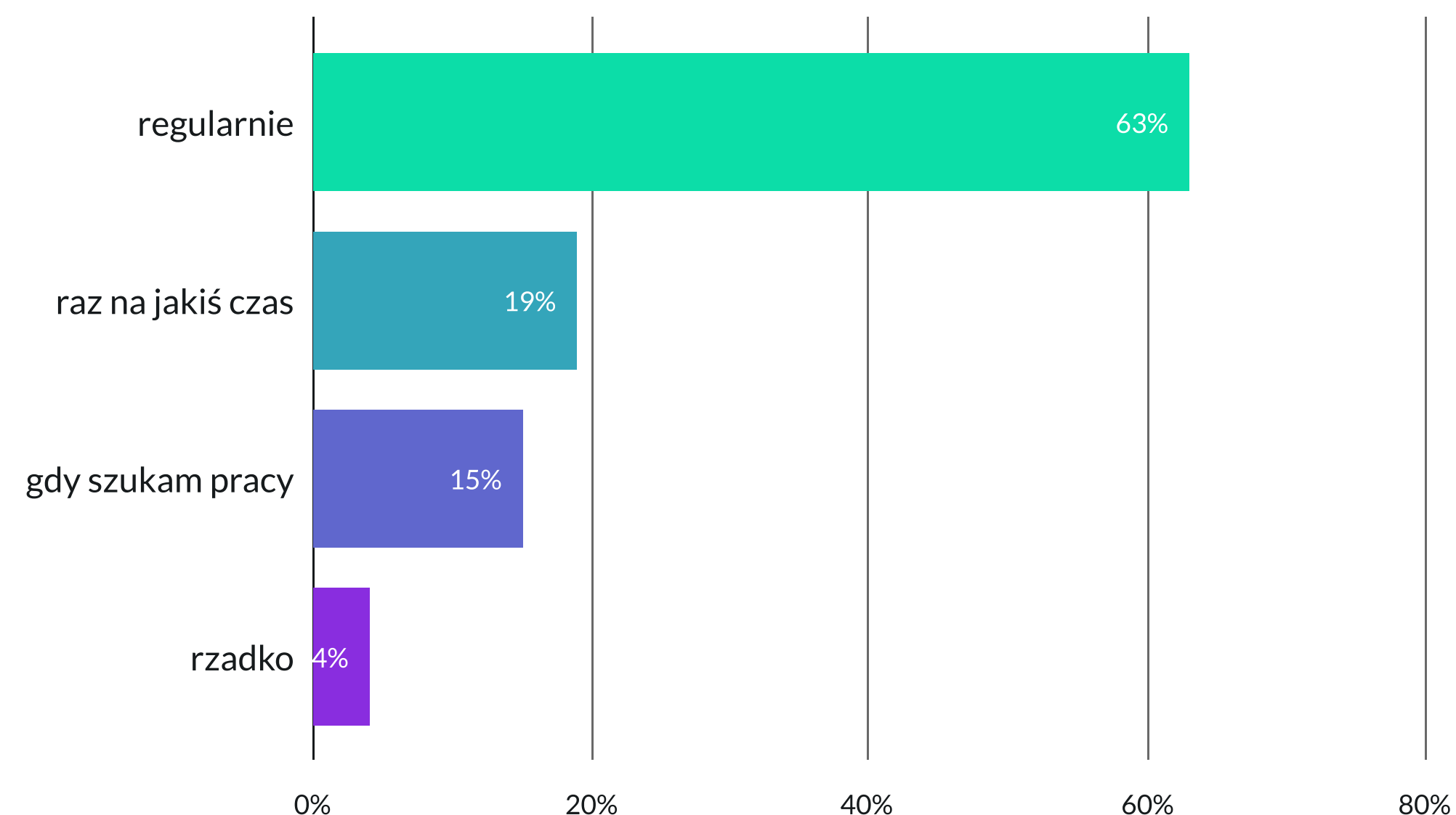
- **Elastyczność pracy:** Preferencje dotyczące możliwości pracy zdalnej, elastycznych godzin pracy oraz innych form dostosowania do potrzeb osobistych.
- **Rozwój w pracy:** Oczekiwania pracowników względem możliwości rozwoju pod kątem technicznym, miękkim, branżowym.
- **Preferencje dotyczące informacji zamieszczanych w ogłoszeniach o pracę:** Badanie, jakie informacje są dla kandydatów najważniejsze w ofertach pracy i jak mogą one wpłynąć na ich decyzję o aplikowaniu.
- **Preferencje dotyczące formularzy aplikacyjnych:** Analiza oczekiwań dotyczących formy i treści formularzy aplikacyjnych, w tym ich przejrzystości i efektywności.

- **Preferowane benefity w miejscu pracy:** Zrozumienie, jakie formy wsparcia i dodatków są najbardziej cenione przez pracowników i jakie mają wpływ na ich decyzje zawodowe.

Celem raportu jest przedstawienie kompleksowej analizy preferencji i oczekiwań pracowników w różnych obszarach związanych z miejscem pracy. Na podstawie zebranych danych raport ma na celu zidentyfikowanie kluczowych czynników wpływających na satysfakcję, motywację oraz zaangażowanie pracowników, a także określenie ich preferencji w zakresie elastyczności pracy, rozwoju zawodowego i dodatkowych świadczeń. Ponadto raport ma na celu dostarczenie pracodawcom cennych wskazówek dotyczących formy ogłoszeń o pracę i formularzy aplikacyjnych, które pomogą przyciągnąć.



01 Jak często przeglądasz oferty pracy?



Komentarz:

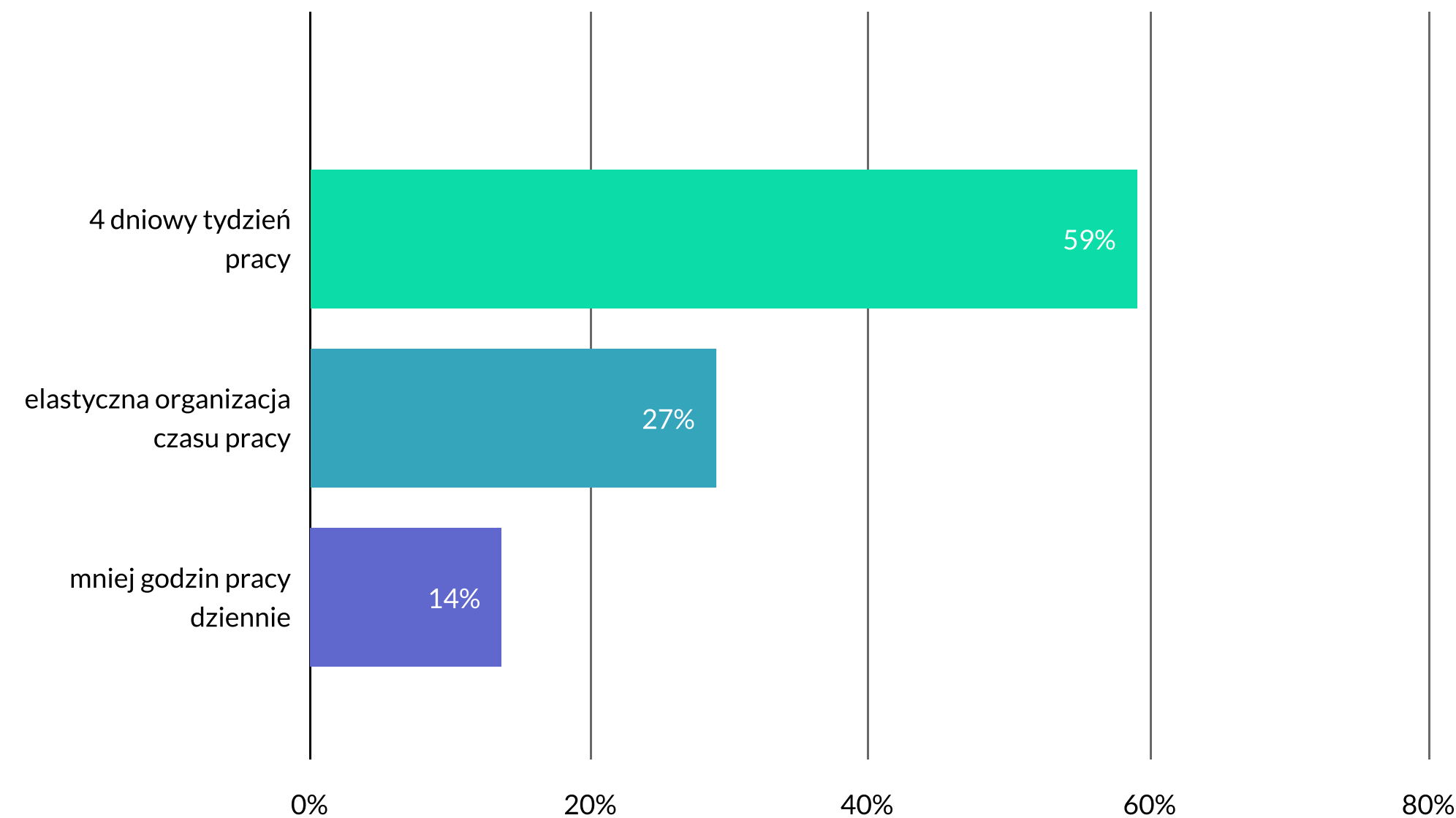
- Wyniki ankiety pokazują, że większość respondentów (63%) regularnie przegląda oferty pracy, co może świadczyć o aktywnym monitorowaniu rynku pracy i chęci pozostawania otwartym na nowe możliwości. Kolejne 19% zagląda do ofert pracy raz na jakiś czas, co sugeruje umiarkowane zainteresowanie lub sporadyczne sprawdzanie rynku. Natomiast 15% badanych przegląda oferty głównie wtedy, gdy aktywnie poszukuje pracy. Zaledwie 4% robi to rzadko, co może oznaczać większą stabilność w obecnym miejscu zatrudnienia lub mniejsze zainteresowanie zmianami zawodowymi.

Te wyniki pokazują, że nawet osoby zadowolone z obecnej pracy często monitorują rynek, co może być związane z dążeniem do rozwoju zawodowego lub poszukiwania lepszych warunków zatrudnienia.

Co to oznacza dla pracodawców?

Dla pracodawców wyniki ankiety stanowią sygnał, że nawet zadowoleni pracownicy regularnie monitorują rynek pracy, co oznacza, że firmy muszą stale dbać o atrakcyjność swojej oferty. Chęć rozwoju zawodowego i poszukiwanie lepszych warunków wśród pracowników sugeruje, że pracodawcy powinni inwestować w elastyczne formy pracy, programy rozwojowe oraz konkurencyjne benefity, aby zatrzymać najlepsze talenty i ograniczyć rotację.

02 Jaką formę skrócenia czasu pracy byś wybrał/wybrała?



Komentarz:

- 59% respondentów preferuje 4-dniowy tydzień pracy, co sugeruje, że poszukują lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. To sygnał dla pracodawców, że tradycyjne modele pracy stają się mniej atrakcyjne, a wprowadzenie elastycznych rozwiązań może zwiększyć lojalność i zaangażowanie pracowników.
- Skrócone godziny pracy dziennie – 14% respondentów popiera redukcję liczby godzin pracy w ciągu dnia. Może to być atrakcyjne dla osób chcących uniknąć wypalenia zawodowego i poprawić efektywność. Krótszy dzień pracy umożliwia lepsze zarządzanie czasem i energią, co może przełożyć się na bardziej produktywną pracę.
- Elastyczne godziny pracy - 27% uczestników ankiety opowiedziało się za elastycznym harmonogramem pracy. Tego rodzaju elastyczność umożliwia dostosowanie godzin pracy do indywidualnych potrzeb i obowiązków, co może zwiększać satysfakcję i motywację. Elastyczne godziny pracy to także większa zdolność do radzenia sobie z nieoczekiwanymi wydarzeniami, co jest szczególnie istotne w dynamicznych czasach.

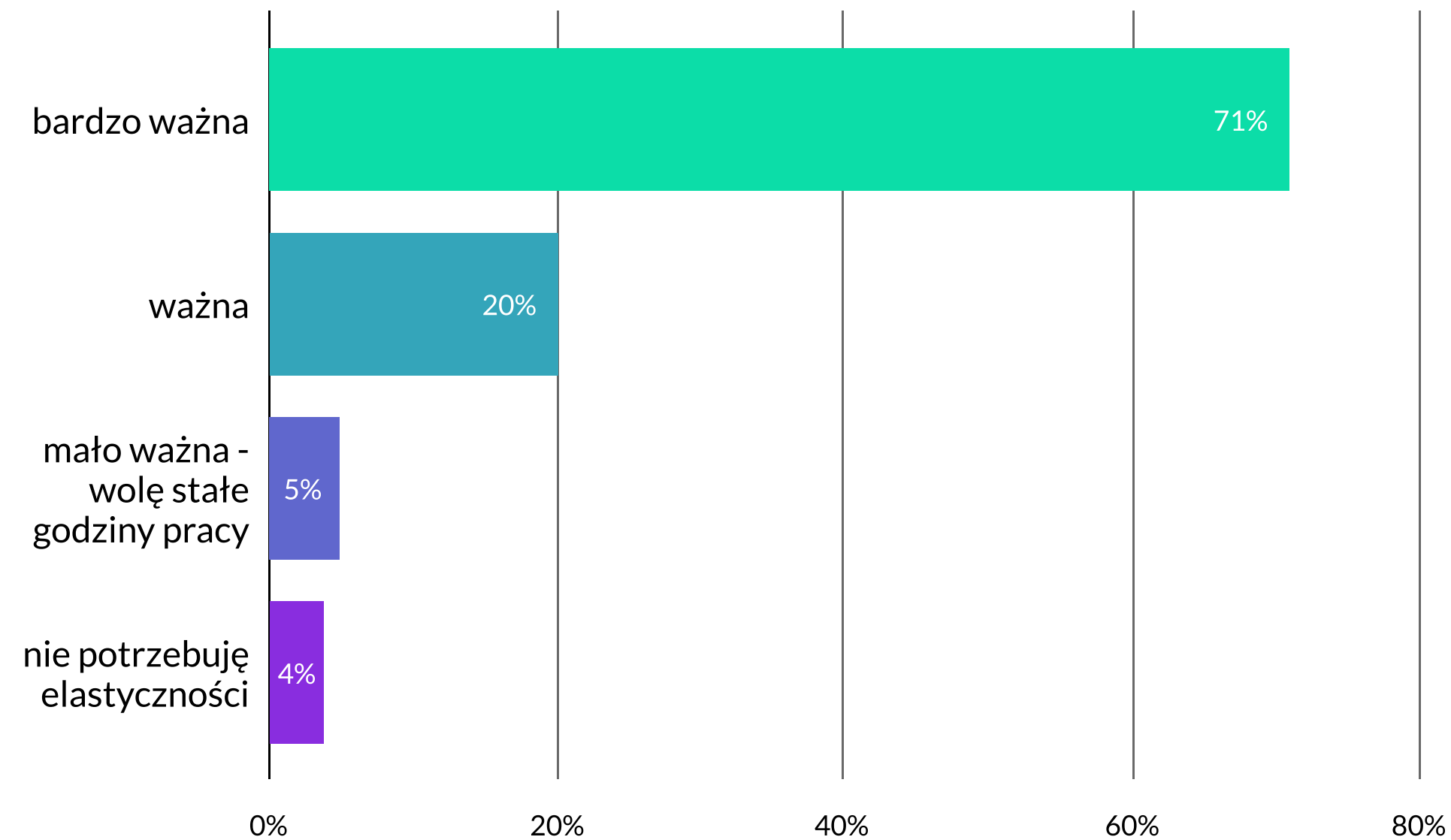
Co to oznacza dla pracodawców?

Dla pracodawców wyniki ankiety wskazują na rosnącą potrzebę wprowadzania elastycznych modeli pracy, które odpowiadają na zmieniające się oczekiwania pracowników. Pracodawcy, którzy rozważą wprowadzenie 4-dniowego tygodnia pracy, mogą zyskać bardziej lojalnych i zmotywowanych pracowników oraz zredukować ryzyko wypalenia zawodowego.

Skrócone godziny pracy dziennie sugerują, że część pracowników preferuje skoncentrowanie pracy w krótszym czasie, co pomaga uniknąć zmęczenia i zwiększa produktywność. Wprowadzenie tej opcji może być korzystne w zespołach, gdzie liczy się jakość, a nie ilość godzin spędzonych w biurze.

Elastyczne godziny pracy pokazują, że pracownicy cenią możliwość dostosowania harmonogramu do swoich potrzeb. Dla pracodawców oznacza to większą zdolność do przyciągania i utrzymania talentów, szczególnie gdy elastyczność staje się kluczowym elementem oferty pracowniczej.

03. Jak ważna jest dla Ciebie elastyczność godzin czasu pracy?



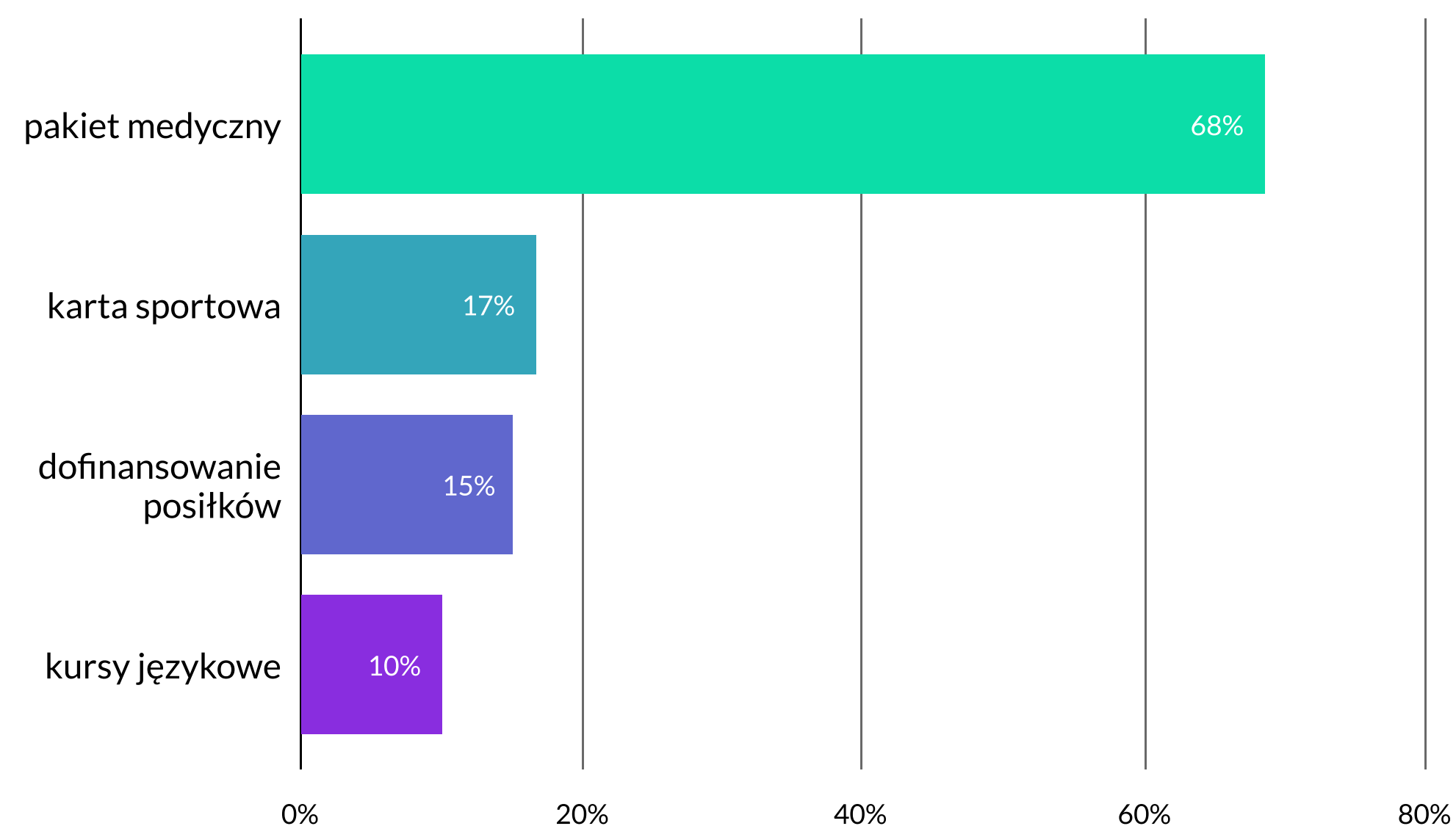
Komentarz:

- **Bardzo istotna:** 71% respondentów wskazało, że elastyczne godziny pracy są niezbędne. Pracownicy chcą dopasować czas pracy do indywidualnych potrzeb, dążąc do lepszego balansu między obowiązkami zawodowymi i prywatnymi.
- **Ważna, ale nie kluczowa:** 20% respondentów uznaje elastyczność za istotną, lecz nie decydującą. Cenią swobodę, ale w ustalonych ramach czasowych.
- **Preferencja dla stałych godzin pracy:** 5% ankietowanych woli stałe godziny, ceniąc rutynę i stabilność.
- **Brak potrzeby elastyczności:** Zaledwie 4% respondentów stwierdziło, że elastyczność nie jest im potrzebna, preferując tradycyjny harmonogram pracy.

Co to oznacza dla pracodawców?

To wyraźny sygnał, by rozważyć wprowadzenie większej elastyczności w polityce godzin pracy. Odpowiedź na te potrzeby może znacząco wpłynąć na zadowolenie pracowników, ich lojalność oraz efektywność. Wyniki ankiety jednoznacznie pokazują, że elastyczność w godzinach pracy to nie tylko przejściowy trend, ale rzeczywista i rosnąca potrzeba pracowników. W czasach, gdy równowaga między życiem zawodowym a prywatnym staje się coraz ważniejsza, pracodawcy oferujący elastyczne godziny pracy mogą zyskać przewagę na rynku pracy.

04. Z którego benefitu korzystasz najczęściej?



Komentarz:

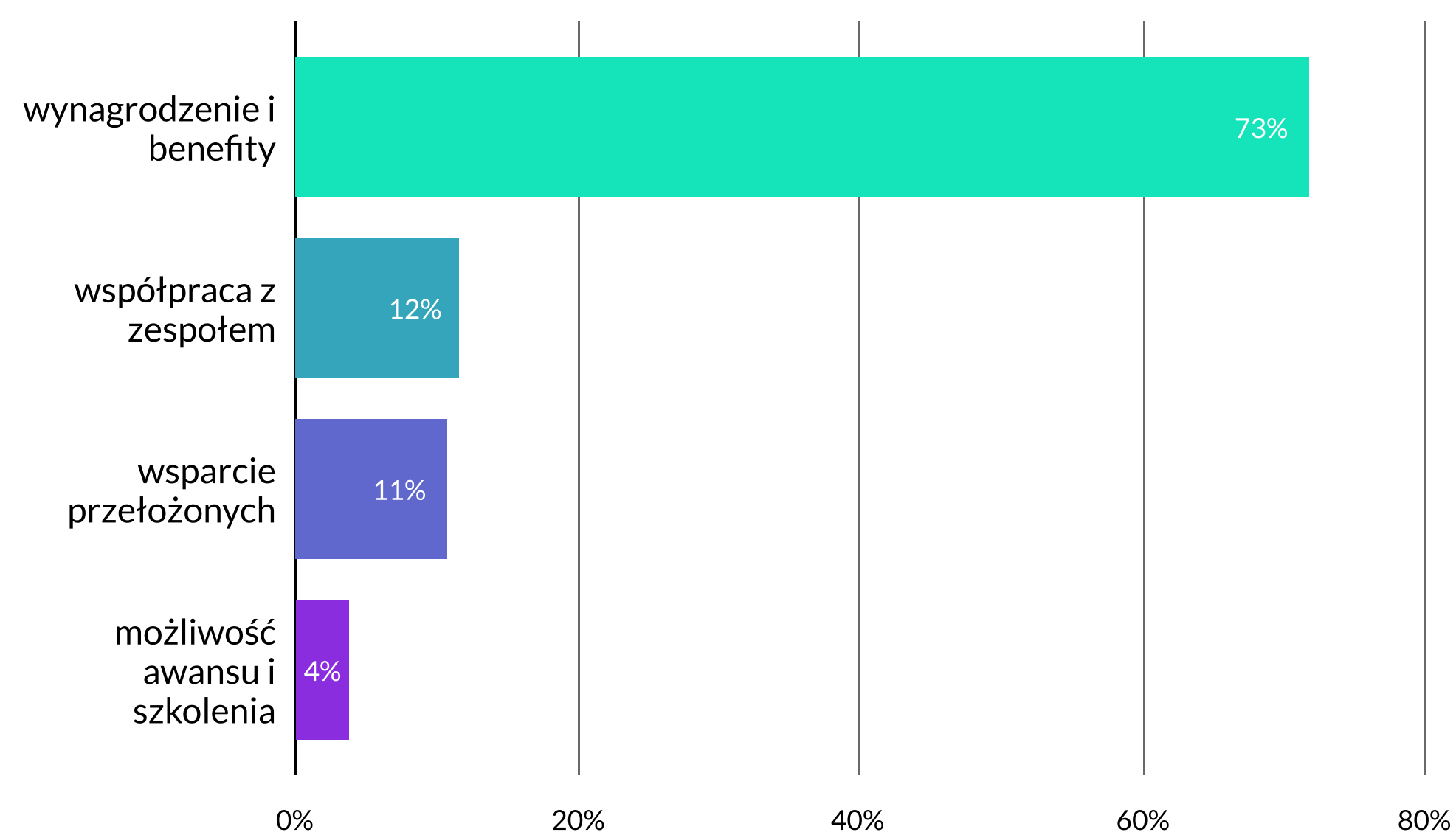
- Wyniki ankiety wskazują, że najczęściej wybieranym benefitem przez respondentów jest pakiet medyczny, z którego korzysta aż 68% badanych. To podkreśla, jak ważne dla pracowników jest zdrowie i dostęp do opieki medycznej. Karta sportowa, którą wybiera 17% osób, również odzwierciedla rosnącą świadomość znaczenia aktywności fizycznej w utrzymaniu dobrej kondycji. Dofinansowanie posiłków, z którego korzysta 15% respondentów, pokazuje, że pracownicy cenią sobie wsparcie w tym obszarze, co może przyczynić się do poprawy ich ogólnego samopoczucia.
- Z kolei 10% uczestników korzysta z kursów językowych, co wskazuje na zainteresowanie rozwojem kompetencji językowych i ciągłym doskonaleniem umiejętności. Te wyniki pokazują, że pracownicy zwracają uwagę na benefity wspierające zarówno zdrowie, jak i rozwój osobisty.

Co to oznacza dla pracodawców?

Dostęp do opieki zdrowotnej i możliwość korzystania z pakietów medycznych jest dla pracowników bardzo ważny. Pracodawcy oferujący rozbudowane programy medyczne mogą zyskać lojalność pracowników, dbając jednocześnie o ich zdrowie i poczucie bezpieczeństwa. Wybór karty sportowej odzwierciedla rosnącą świadomość zdrowego stylu życia, a wsparcie w zakresie aktywności fizycznej może poprawić zdrowie i wydajność pracowników, co przynosi korzyści obu stronom.

Dofinansowanie posiłków pokazuje, że pracownicy cenią wsparcie w codziennych potrzebach, takich jak zdrowe odżywianie, co może pozytywnie wpłynąć na ich samopoczucie i produktywność. Z kolei wybór kursów językowych świadczy o zainteresowaniu rozwojem kompetencji i doskonaleniem umiejętności. Pracodawcy oferujący tego typu benefity mogą zwiększyć atrakcyjność swoich ofert pracy, szczególnie dla osób nastawionych na rozwój zawodowy.

05. Które z wymienionych aspektów mają największy wpływ na Twoją satysfakcję z pracy?



Komentarz:

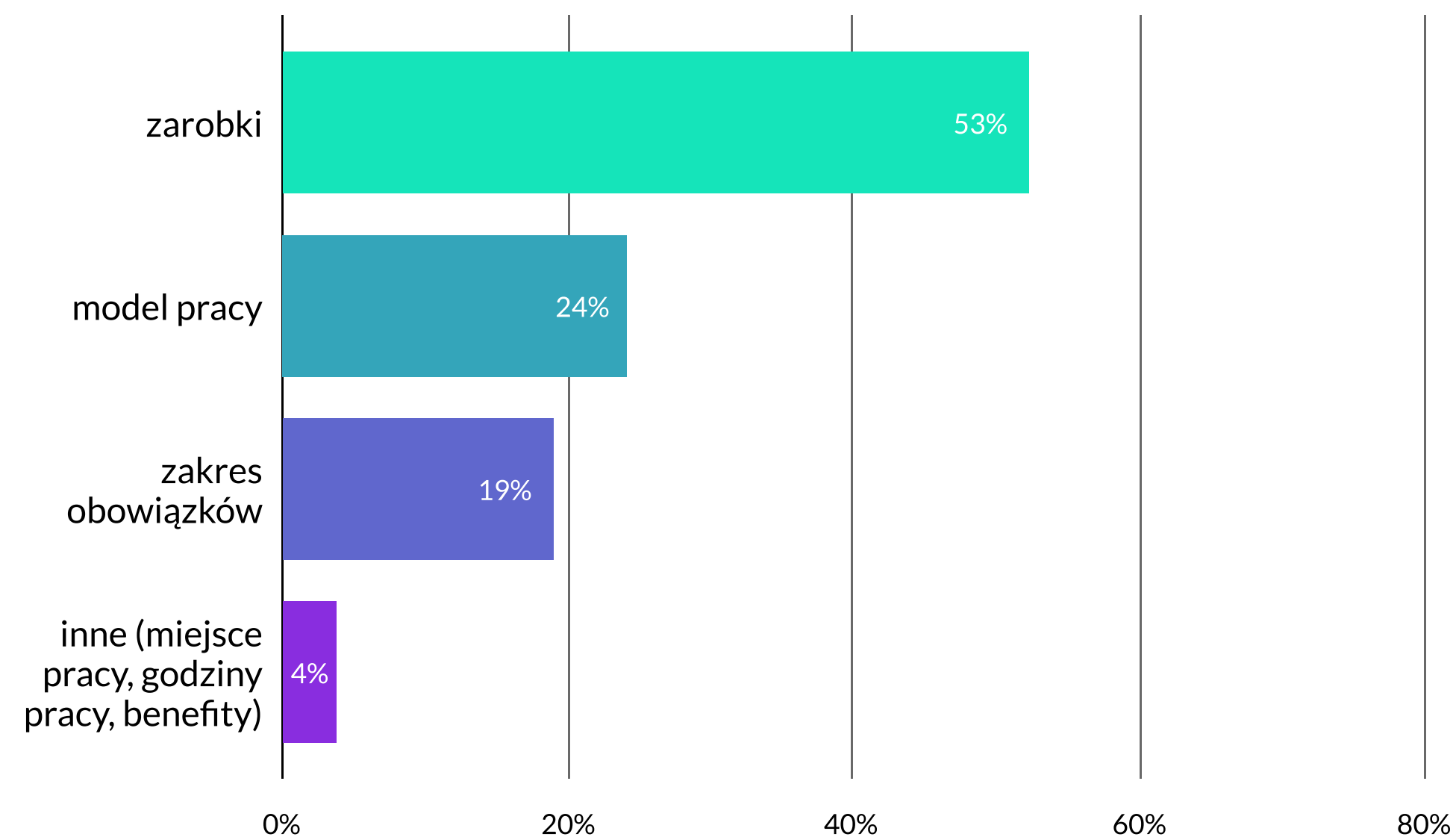
- Wyniki ankiety jasno pokazują, że wynagrodzenie i benefity są kluczowym czynnikiem wpływającym na satysfakcję z pracy, co potwierdza 73% respondentów. To wskazuje, że dla większości pracowników stabilność finansowa i dodatkowe świadczenia mają największe znaczenie w ocenie miejsca pracy. Wsparcie przełożonych, choć istotne, jest kluczowe dla 11% badanych, co sugeruje, że relacje z kierownictwem również odgrywają rolę w budowaniu zadowolenia z pracy.
- Współpraca z zespołem, na którą wskazało 12% respondentów, pokazuje, że dobra atmosfera i relacje między pracownikami są także ważnym elementem wpływającym na satysfakcję. Natomiast zaledwie 4% osób stawia na możliwość awansu i szkolenia, co może sugerować, że rozwój zawodowy jest mniej istotny dla większości badanych w porównaniu z wynagrodzeniem i relacjami w miejscu pracy.

Co to oznacza dla pracodawców?

Wyniki ankiety wskazują, że wynagrodzenie i benefity są najważniejszym czynnikiem wpływającym na satysfakcję pracowników. Oznacza to, że firmy muszą priorytetowo traktować konkurencyjne płace i pakiety świadczeń, jeśli chcą utrzymać zadowolenie i lojalność swojej kadry. Stabilność finansowa jest kluczowa, a pracownicy mogą być bardziej skłonni do zmiany pracy, jeśli obecna oferta nie spełnia ich oczekiwań.

Wsparcie przełożonych oraz współpraca z zespołem są również istotne, choć mniej wpływowe niż wynagrodzenie. Warto więc inwestować w pozytywne relacje w zespole oraz między pracownikami a kierownictwem, aby tworzyć środowisko sprzyjające zadowoleniu i efektywności. Możliwość awansu i szkolenia, choć ważna, jest mniej istotna dla większości pracowników. Pracodawcy powinni jednak pamiętać, że dla niektórych rozwój zawodowy może być decydujący w długoterminowym zaangażowaniu.

06. Ogłoszenie o pracę - jakie informacje są dla Ciebie najważniejsze?



Komentarz:

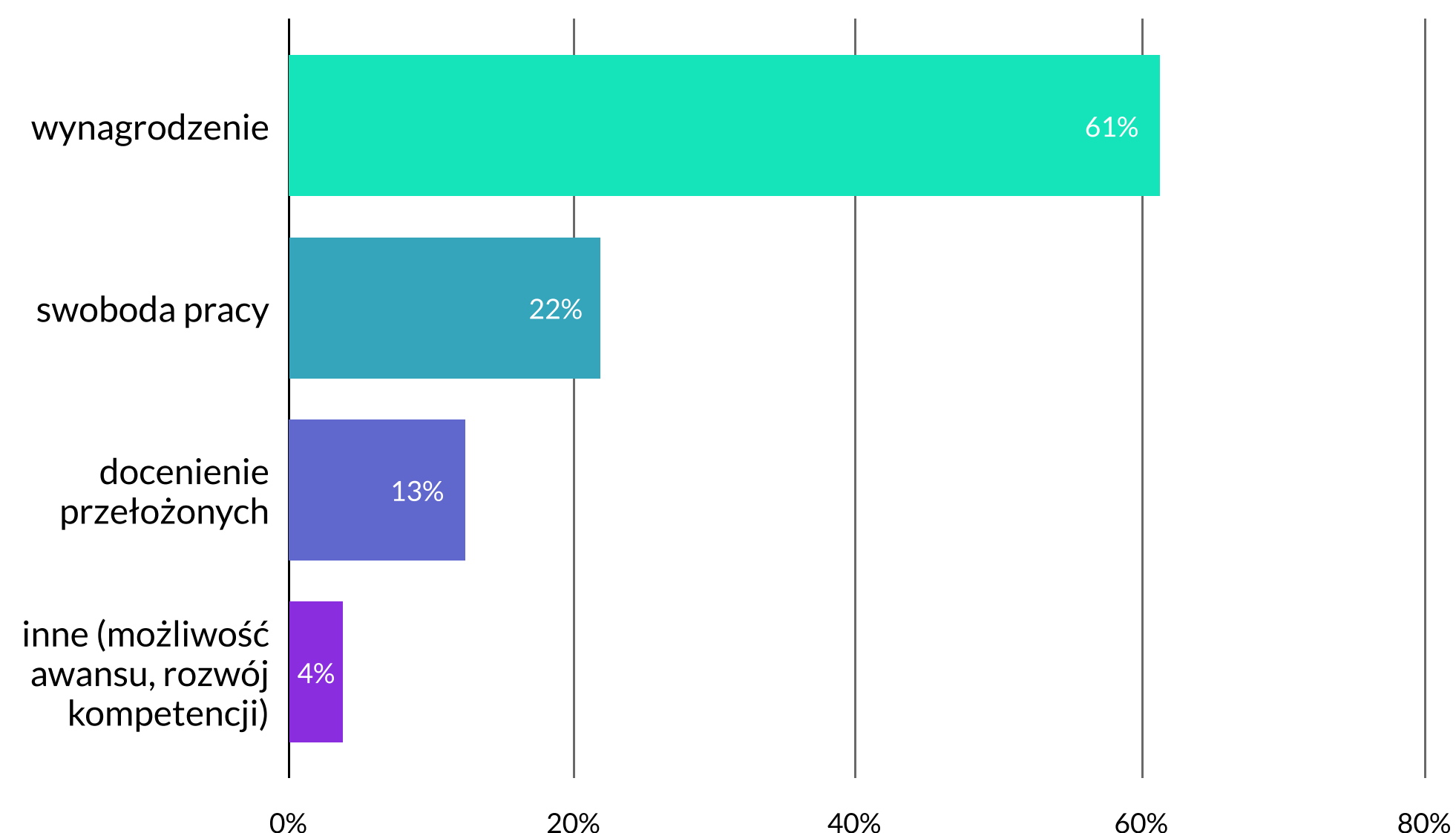
- Wyniki ankiety pokazują wyraźne preferencje respondentów dotyczące informacji zawartych w ogłoszeniach o pracę. Najważniejszą informacją dla 53% uczestników są zarobki, co podkreśla, że kwestie finansowe są kluczowe w podejmowaniu decyzji o aplikowaniu na daną ofertę. Model pracy, który zdobył 24% głosów, również odgrywa istotną rolę, wskazując na rosnące zainteresowanie elastycznymi formami zatrudnienia, takimi jak praca zdalna czy hybrydowa.
- Zakres obowiązków, choć mniej istotny niż wynagrodzenie czy model pracy, przyciąga uwagę 19% respondentów, co sugeruje, że szczegółowe informacje o zadaniach są nadal ważne dla kandydatów. Inne aspekty, takie jak miejsce pracy, godziny pracy czy benefity, choć mają swoje znaczenie, otrzymały tylko 4% głosów, co może sugerować, że są traktowane jako mniej priorytetowe w porównaniu do kluczowych informacji finansowych i modelu pracy.

Co to oznacza dla pracodawców?

Dla pracodawców wyniki ankiety stanowią jasny sygnał, jakie informacje w ogłoszeniach o pracę są najważniejsze dla potencjalnych kandydatów. Informacja o zarobkach wskazuje, że wynagrodzenie jest kluczowym czynnikiem, co oznacza, że pracodawcy powinni otwarcie komunikować stawki płacowe w ofertach pracy. Transparentność w kwestii wynagrodzenia może zwiększyć liczbę aplikacji i przyciągnąć bardziej odpowiednich kandydatów. Dla pracowników istotny jest także model pracy (np. praca zdalna, hybrydowa lub stacjonarna). W związku z rosnącym zainteresowaniem elastycznymi formami zatrudnienia, pracodawcy powinni jasno informować o dostępnych opcjach, aby przyciągnąć kandydatów preferujących bardziej elastyczne modele pracy.

Pracownicy uznają zakres obowiązków za ważny, co wskazuje, że szczegółowy opis zadań i odpowiedzialności powinien być dobrze sprecyzowany. Inne aspekty takie jak miejsce pracy, godziny pracy, benefity są mniej priorytetowe dla pracowników, ale mimo to mogą stanowić dodatkową zachętę dla kandydatów, zwłaszcza tych, którzy szukają konkretnego rodzaju wsparcia lub preferują określoną lokalizację.

07. Co najbardziej motywuje Ciebie do pracy?



Komentarz:

- Wyniki ankiety jasno pokazują, że wynagrodzenie jest głównym czynnikiem motywującym do pracy, zdobywając aż 61% głosów. To podkreśla znaczenie odpowiedniego wynagrodzenia jako kluczowego elementu satysfakcji zawodowej. Na drugim miejscu znalazła się swoboda pracy, która uzyskała 22% głosów, co sugeruje, że elastyczność i autonomia w wykonywaniu obowiązków są również istotnymi motywatorami dla wielu pracowników.
- Docenienie przez przełożonych otrzymało 13% głosów, co może wskazywać na mniejsze znaczenie w porównaniu do aspektów finansowych i swobody pracy. Inne czynniki, takie jak możliwość awansu czy rozwój kompetencji, zdobyły tylko 4% głosów, co sugeruje, że są one mniej istotne niż wyżej wymienione czynniki.

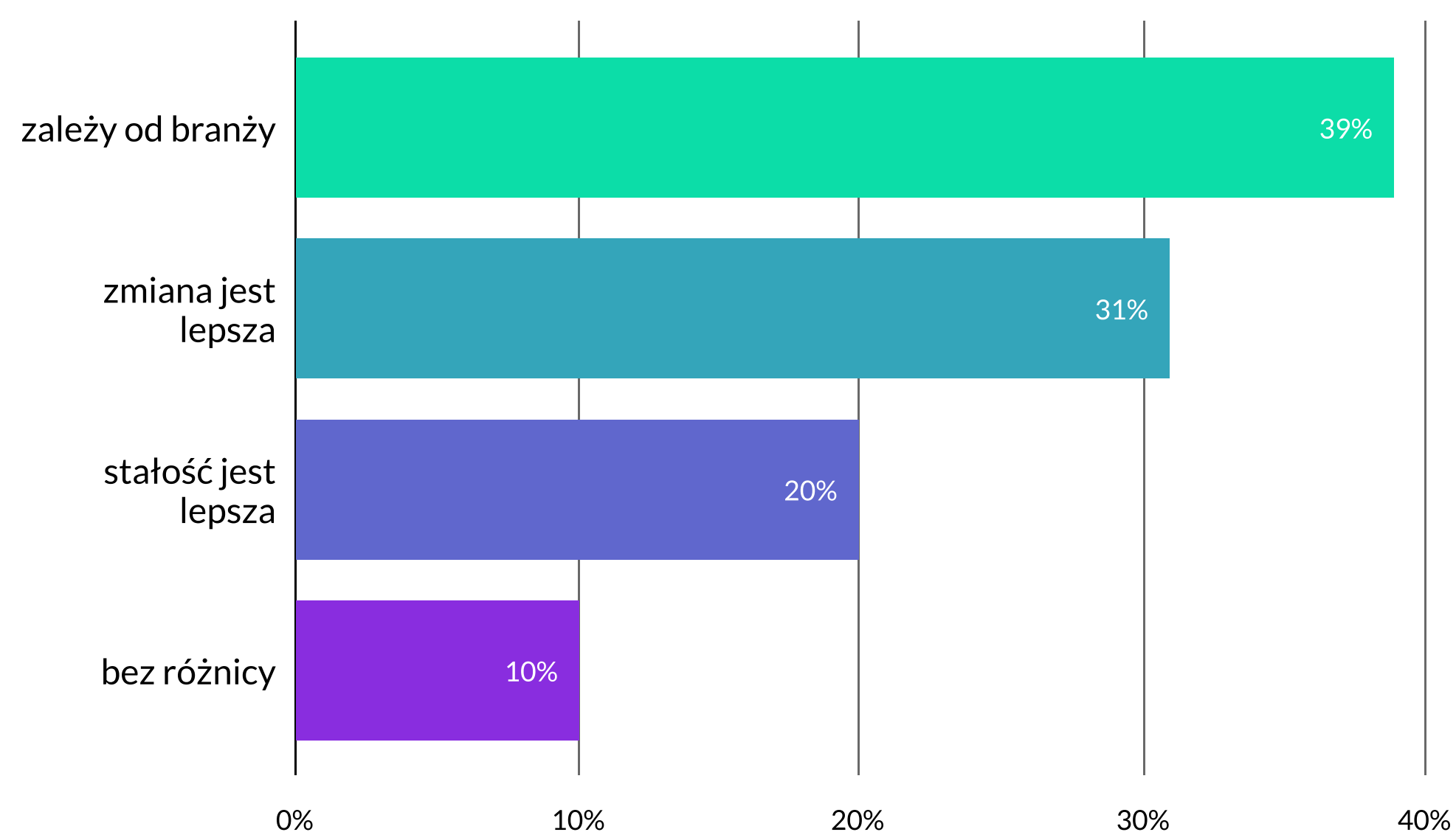
Co to oznacza dla pracodawców?

Wyniki ankiety wskazują, że wynagrodzenie jest najważniejszym motywatorem dla pracowników. Aby przyciągnąć i utrzymać talenty, pracodawcy muszą zapewniać konkurencyjne płace. Regularne przeglądy wynagrodzeń oraz transparentna polityka płac mogą zwiększyć motywację i długoterminowe zaangażowanie pracowników.

Autonomia i elastyczność w pracy są również kluczowe. Pracodawcy powinni wprowadzać elastyczne godziny pracy czy możliwość pracy zdalnej, co daje pracownikom większą kontrolę nad sposobem wykonywania obowiązków i może znacząco podnieść produktywność oraz satysfakcję.

Respondenci cenią także docenienie przez przełożonych. Regularne feedbacki, pochwały i uznanie za osiągnięcia wpływają pozytywnie na zaangażowanie. Choć awans i rozwój zawodowy mają mniejsze znaczenie, warto pamiętać, że wynagrodzenie i elastyczność pozostają kluczowymi czynnikami dla pracowników.

08. Co lepsze dla kariery: częste zmiany pracy czy długie zatrudnienie w jednej firmie?



Komentarz:

- Zmiany są korzystniejsze - 31% Ponad jedna trzecia respondentów uważa, że regularna zmiana miejsca pracy sprzyja rozwojowi kariery, oferując nowe wyzwania i różnorodne doświadczenia.
- Stałość jest lepsza - Dla 20% ankietowanych kluczem do sukcesu jest długotrwałe zatrudnienie w jednym miejscu, co umożliwia zgłębianie wiedzy i budowanie silnych relacji zawodowych.
- Zależy od branży - Największa grupa respondentów, bo aż 39%, uważa, że odpowiedź na to pytanie zależy od specyfiki branży. W niektórych sektorach zmiana pracy może być korzystna, podczas gdy w innych stabilność przynosi większe korzyści.

Bez różnicy - Niewielka część osób (10%) twierdzi, że ten wybór nie ma większego znaczenia, wskazując na znaczenie.

Badania sugerują, że młodsze pokolenia mogą preferować większą elastyczność i zmienność w karierze, podczas gdy starsze generacje bardziej cenią stabilność.

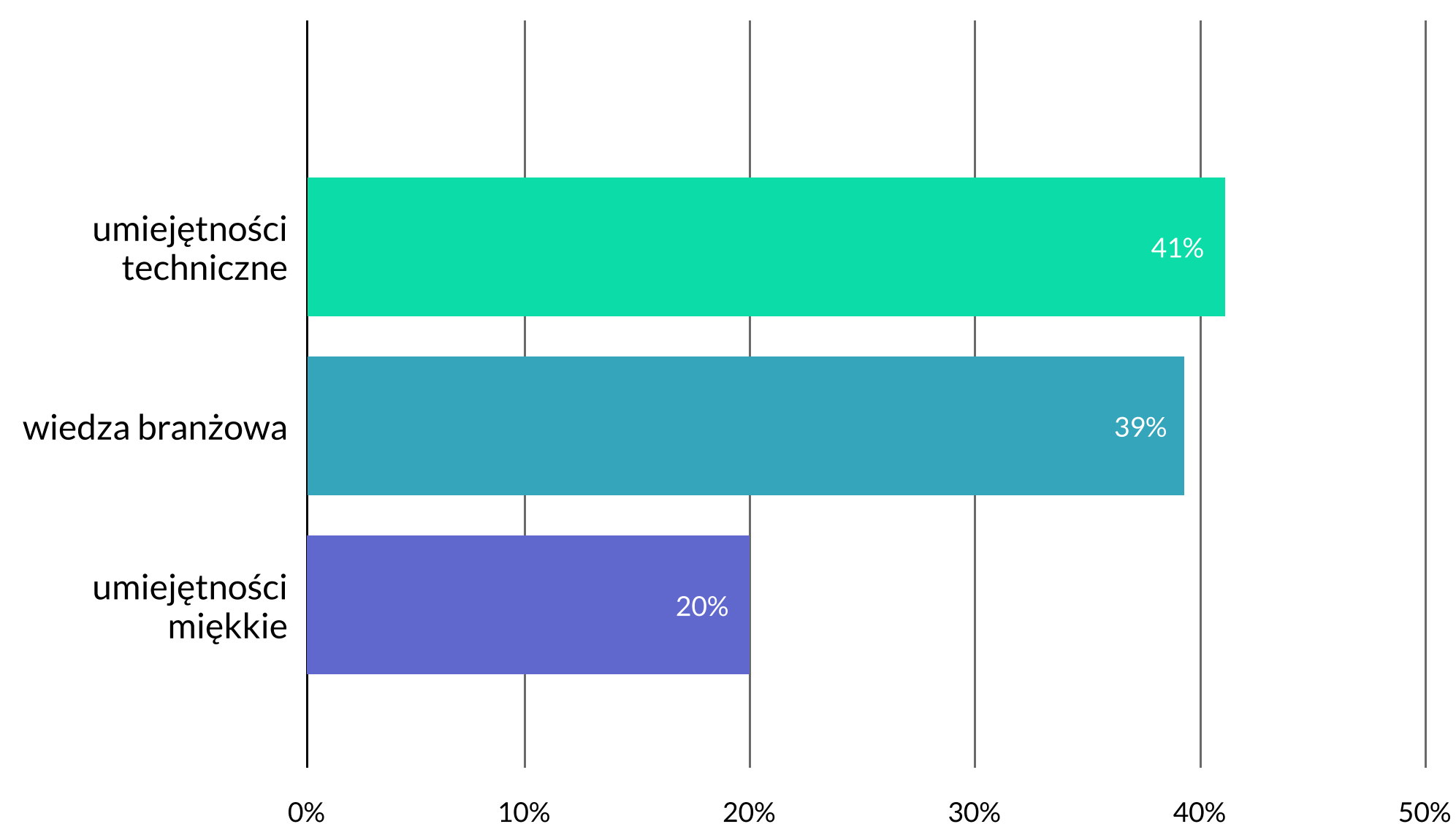
Co to oznacza dla pracodawców?

Wyniki ankiety dostarczają pracodawcom ważnych informacji na temat preferencji pracowników dotyczących rozwoju kariery. Jedna trzecia respondentów uważa, że regularna zmiana miejsca pracy wspiera rozwój zawodowy. Aby zatrzymać takich pracowników, warto oferować wewnętrzne możliwości rozwoju, zmiany stanowisk czy projekty międzynarodowe, by zaspokoić potrzebę różnorodności i wyzwań.

Jedna czwarta badanych ceni stabilność, widząc w niej sposób na zgłębianie wiedzy i budowanie relacji zawodowych. Pracodawcy, którzy stawiają na długoterminowe zatrudnienie, powinni rozwijać programy lojalnościowe i możliwości awansu wewnątrz firmy.

Największa grupa respondentów twierdzi, że podejście do zmian pracy zależy od specyfiki branży. W niektórych sektorach, takich jak technologia czy marketing, elastyczność może być kluczowa, podczas gdy w innych, np. w finansach, stabilność może być bardziej ceniona.

09. Jakie umiejętności lub wiedzę chciałbyś/łabyś zdobyć lub rozwijać w najbliższym czasie?



Komentarz:

41% respondentów wskazało, że priorytetem jest dla nich rozwój "umiejętności technicznych", co pokazuje, jak istotną rolę wciąż odgrywa technologia w dzisiejszym świecie pracy. 39% uczestników badania chce pogłębić swoją "wiedzę branżową", co jest kluczowe dla osiągnięcia sukcesów w konkretnych sektorach. 20% ankietowanych zamierza skupić się na "umiejętnościach miękkich", co podkreśla znaczenie kompetencji interpersonalnych i umiejętności współpracy.

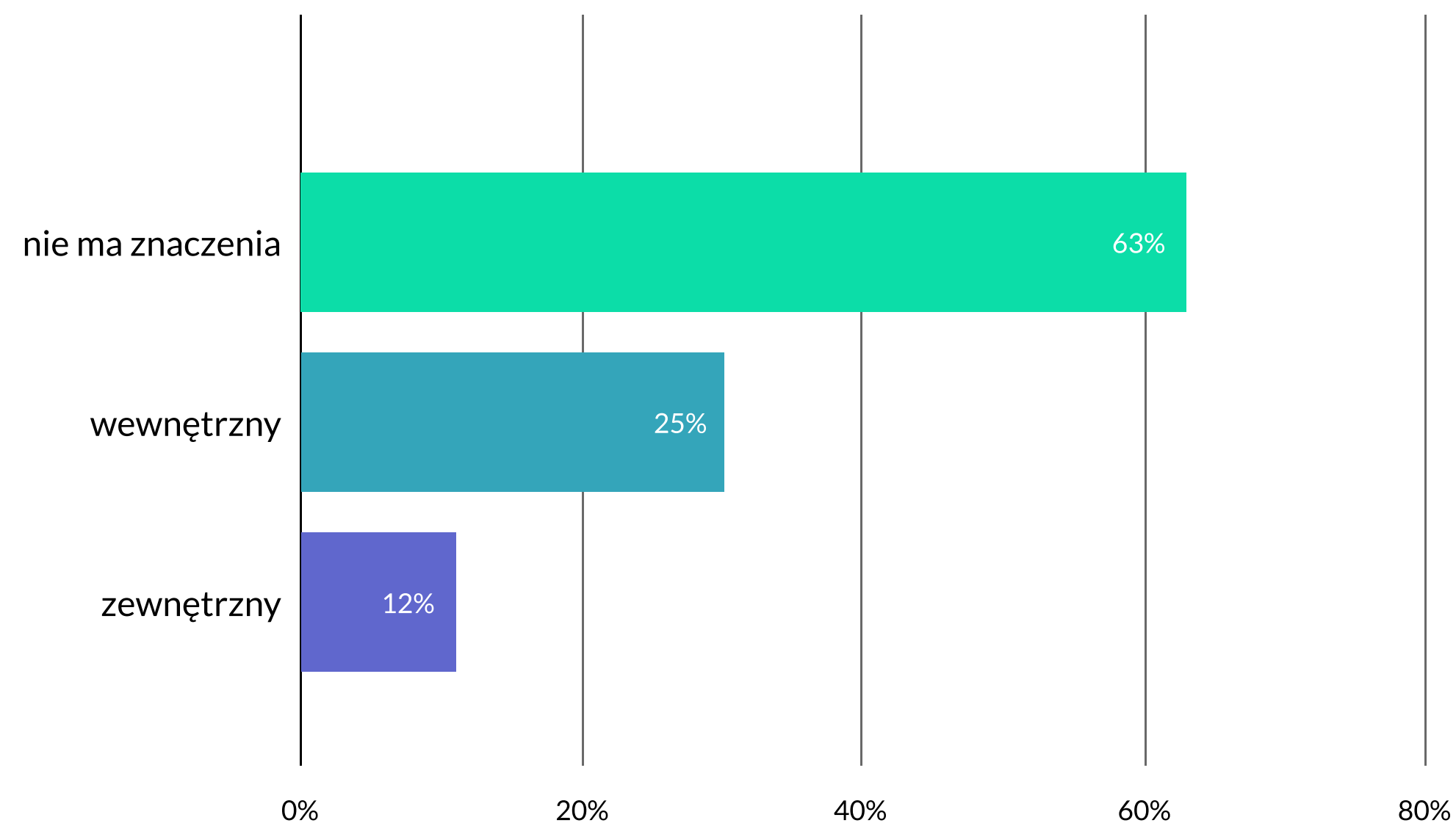
Co to oznacza dla pracodawców?

Dla pracodawców wyniki badania wskazują na istotne trendy i potrzeby pracowników, które mogą wpłynąć na strategię zarządzania zasobami ludzkimi. Spora grupa badanych chce rozwijać umiejętności techniczne, co podkreśla rosnące znaczenie technologii w pracy. Pracodawcy powinni zatem inwestować w szkolenia techniczne i narzędzia.

Podobna ilość respondentów jest zainteresowana pogłębianiem wiedzy branżowej, co oznacza, że chcą stać się ekspertami. Pracodawcy mogą skorzystać z tego trendu, tworząc programy rozwoju zawodowego i mentorstwa.

Najmniej respondentów planuje rozwijać umiejętności miękkie, ale te kompetencje są równie ważne. Pracodawcy powinni oferować szkolenia i warsztaty wspierające rozwój zdolności interpersonalnych.

10. Który formularz sprawi, że chętniej ukończysz proces aplikowania?



Komentarz:

Aplikowanie na oferty pracy, czyli wysyłanie CV, to proces, który dla kandydata może być:

- szybki i nieskomplikowany,
- lub czasochłonny, co może zniechęcić do jego zakończenia.

Kandydaci najczęściej spotykają się z dwoma rodzajami formularzy: wewnętrznymi i zewnętrznymi. Formularze wewnętrzne są dostępne bezpośrednio na stronie z ofertą pracy. Kandydaci wypełniają je online, nie opuszczając strony z ogłoszeniem.

Z kolei formularze zewnętrzne wymagają przejścia na inną stronę lub platformę. Po kliknięciu przycisku aplikacji (np. "aplikuj teraz"), kandydat zostaje przekierowany na zewnętrzną witrynę, gdzie musi uzupełnić wymagane pola.

Wyniki ankiety pokazują, że dla większości respondentów (63%) rodzaj formularza nie ma znaczenia w kontekście chęci ukończenia procesu aplikowania. Spośród pozostałych osób, 25% preferuje formularze wewnętrzne, a tylko 12% wskazuje, że chętniej ukończyłoby aplikację przy użyciu formularza zewnętrznego.

Co to oznacza dla pracodawców?

Najwięcej respondentów uznaje rodzaj formularza za nieważny, co sugeruje, że prostota i szybkość procesu aplikacyjnego są kluczowe. Pracodawcy powinni skupić się na uproszczeniu procesu, aby był przejrzysty i efektywny, niezależnie od rodzaju formularza.

Jedna czwarta badanych preferuje formularze wewnętrzne, które umożliwiają aplikowanie bezpośrednio ze strony ogłoszenia. Pracodawcy korzystający z tego typu formularzy mogą zwiększyć liczbę aplikacji.

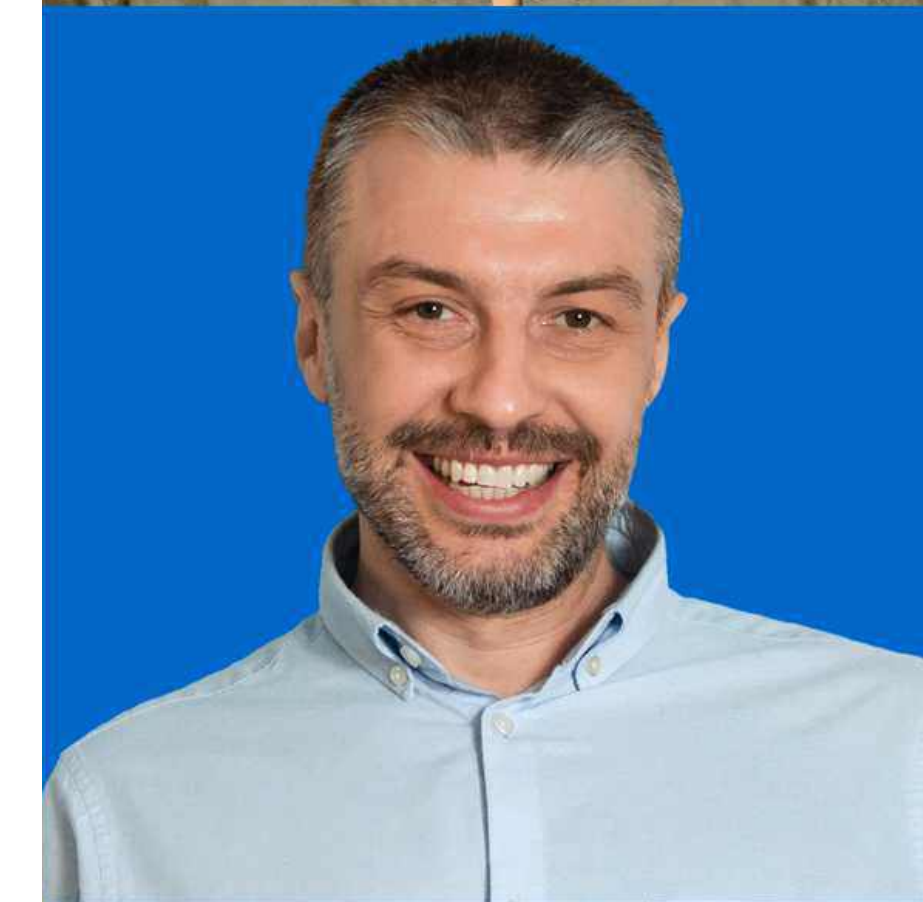
Najmniej respondentów wybiera formularze zewnętrzne, co sugeruje, że dodatkowe kroki, takie jak przekierowania, mogą być postrzegane jako utrudnienie. Pracodawcy powinni dbać, aby proces aplikacji był intuicyjny i przyjazny dla użytkownika.

Podsumowanie

Raport "Tap.Talent Pulse: Preferencje Pracowników i Trendy Rekrutacyjne" przedstawia szczegółową analizę oczekiwań i preferencji pracowników na współczesnym, dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Badanie, przeprowadzone na grupie ponad 800 respondentów, koncentruje się na kluczowych obszarach takich jak czas pracy, motywacja, satysfakcja z pracy, elastyczność, rozwój zawodowy oraz preferencje dotyczące form aplikacji i benefitów.

Raport analizuje preferencje dotyczące elastycznych godzin pracy oraz pracy zdalnej, co ma istotne znaczenie dla pracodawców planujących wdrożenie bardziej elastycznych modeli zatrudnienia. Ważnym elementem są również preferencje pracowników w zakresie benefitów, które najczęściej koncentrują się na dostępie do pakietów medycznych i aktywności fizycznej. Raport zawiera także kluczowe czynniki wpływające na satysfakcję zawodową, takie jak wynagrodzenie, relacje w zespole oraz możliwość rozwoju.

Dzięki tej analizie, pracodawcy mogą lepiej zrozumieć potrzeby i oczekiwania pracowników, co jest kluczowe dla przyciągania i zatrzymywania talentów. Raport dostarcza cennych wskazówek, jak dostosować oferty pracy, aby odpowiadały na aktualne trendy i potrzeby kandydatów, jednocześnie zwiększając konkurencyjność na rynku pracy. Zawiera również rekomendacje dotyczące sposobu komunikowania kluczowych informacji w ogłoszeniach o pracę oraz form aplikacji, które mogą skuteczniej przyciągać odpowiednich kandydatów.



Dołącz do nas



tap.talent