



Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 19.08.2025 r.

Kadry na wagę złota i nowe oblicze AI. Współczesny obraz rynku pracy

82% polskich małych i średnich firm nie może znaleźć pracowników – i to zarówno wśród wysoko wykwalifikowanych specjalistów, jak i w zawodach wymagających prostych prac fizycznych. To jeden z wniosków z lipcowej edycji raportu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań”. Eksperci podkreślają, że największe wyzwania kadrowe dopiero nas czekają, a tempo zmian na rynku pracy jest coraz szybsze.

Cykliczny raport PARP jest ważnym źródłem wiedzy dla firm, które chcą skutecznie odpowiadać na wyzwania przyszłości i budować przewagę konkurencyjną w złożonym i zróżnicowanym środowisku pracy.

Deficyt pracowników – problem dwóch biegunów

Według raportu, aż 82% małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce ma trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. To nie tylko wynik znacznie wyższy niż unijna średnia (54%), lecz także wyjątkowy pod względem struktury braków. Największe niedobory dotyczą bowiem dwóch skrajnych grup zawodowych: specjalistów z wieloletnim doświadczeniem i wysokimi kwalifikacjami (np. lekarzy, pielęgniarek, programistów czy menedżerów) oraz osób wykonujących proste prace fizyczne, niezbędnych do utrzymania bieżących procesów w firmach.

Na sytuację wpływają między innymi czynniki demograficzne (starzenie się społeczeństwa, niż demograficzny), migracja części pracowników za granicę, zmiana aspiracji i priorytetów młodszych pokoleń oraz niewystarczające dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy.

Braku specjalistów nie da się szybko nadrobić prostym szkoleniem, a niedobór pracowników niewykwalifikowanych może sparaliżować realizację podstawowych procesów. Firmy próbują radzić sobie z konsekwencjami deficytu, korzystając z rekrutacji zagranicznej, automatyzacji procesów czy przyspieszonych programów reskillingu, które pozwalają w kilka miesięcy przygotować pracowników do nowych ról. W Polsce z powodzeniem robi to m.in.

sektor logistyczny i przemysł przetwórczy, gdzie kilkumiesięczne kursy pozwalają przekwalifikować pracowników do obsługi maszyn lub systemów magazynowych. To jednak działania punktowe. Ekspertsi podkreślają, że jeżeli trend się utrzyma, konieczne będzie równoległe inwestowanie w zatrzymywanie obecnych kadr oraz tworzenie ścieżek awansu umożliwiających przejście od prostych stanowisk do specjalistycznych.

Dobrostan pracowników – sens pracy kontra rosnący stres pokoleniowy

Omówione w raporcie PARP badanie Manpower wykazuje, że aż 85%¹ polskich pracowników dostrzega większy sens w tym, co robi zawodowo. To wynik, który pokazuje, że dla większości badanych rola pracy wybiega ponad charakter dochodowy – jest też źródłem satysfakcji i poczucia celu. Najwyższy wskaźnik takiej perspektywy dominuje w sektorze ochrony zdrowia i nauk przyrodniczych (76%), a najniższy w grupie pracowników fizycznych i kluczowych pracowników pierwszej linii (65%).

Równocześnie dane pokazują istotny rozdźwięk pokoleniowy – aż 57% przedstawicieli pokolenia Z odczuwa silny stres w codziennej pracy, mimo że często otrzymują oni wsparcie ze strony pracodawców. Wynika on przede wszystkim z presji tempa i niepewności oraz oczekiwania natychmiastowych rezultatów, a nie z samej natury obowiązków. To jasny sygnał, że firmy, które chcą zatrzymać młodsze kadry, będą musiały brać pod uwagę odmienności względem starszych pracowników w projektowaniu środowiska pracy i programów wsparcia.

AI strażnikiem bezpieczeństwa i sektora HR

Sztuczna inteligencja coraz śmielej wkracza w obszary, w których jeszcze niedawno nikt nie dostrzegał jej potencjału. Doskonałym przykładem takiego podejścia jest AI Clearing, który uzyskał wsparcie w ramach programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki. Startup stworzył system, który łączy zdjęcia z dronów, modele 3D i dane geolokalizacyjne, aby z centymetrową dokładnością kontrolować postępy prac na największych budowach świata, od The Line w Arabii Saudyjskiej po autostrady w USA. Dzięki temu wykonawcy i inwestorzy otrzymują jeden, spójny zestaw danych, a ryzyko błędów i opóźnień spada do minimum. W Wielkiej Brytanii, jak wskazuje raport, „Rynek pracy,...”, test smart-nauszników chroniących słuch osób zatrudnionych do budowy szybkiej kolei pozwolił zmniejszyć ekspozycję na hałas o 50%² w grupie najbardziej narażonych pracowników. Z kolei w Seulu sieć czujników IoT i kamer potrafi wykryć brak kasku czy obecność w strefie zagrożenia w czasie rzeczywistym. Francja może się natomiast poszczycić systemem AI analizującym ponad 30 zmiennych – od historii wypadków po profil pracownika, który pozwala ocenić ryzyko urazu w pracy tymczasowej.

¹ <https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Raport%20Globalny%20Barometr%20Talent%C3%B3w%202025-1.pdf>

² https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_EN_r8%20%281%29_compressed_0.pdf

Polskie firmy wykorzystują AI również do podnoszenia standardów pracy. Niemal połowa pracodawców używa jej w procesach rekrutacyjnych – od selekcji kandydatów po onboarding, a ponad 80%³ akceptuje, że kandydaci wspierają się nią podczas aplikowania. To zapowiedź rynku, w którym technologie oparte na algorytmach staną się standardem zarówno w HR, jak i w codziennych operacjach. Rosnące wykorzystanie AI stawia jednak przed firmami konieczność zachowania pełnej transparentności zarówno wobec pracowników, jak i kandydatów – w zakresie tego, jakie dane są analizowane, w jakim celu oraz jakie decyzje są podejmowane na podstawie algorytmów. Przykład AI Clearing pokazuje, że przy odpowiednim podejściu sztuczna inteligencja może stać się nie tylko narzędziem kontroli, lecz także realnym wsparciem w podnoszeniu efektywności, jakości i bezpieczeństwa pracy.

Rynek pracy 2025 to dynamiczny i wymagający ekosystem, w którym braki kadrowe, wyzwania demograficzne i postęp technologiczny przenikają się i wzajemnie wzmacniają. Presja na pozyskiwanie nowych talentów rośnie, konieczność szybkiego uzupełniania odchodzących pracowników staje się codziennością, a automatyzacja procesów zmienia sposób funkcjonowania firm. Organizacje, które już dziś opracują spójną strategię w tych obszarach, jutro będą mogły mówić o realnej przewadze konkurencyjnej, zamiast toczyć nierówną walkę o przetrwanie.

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pn. „Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”.

Pełna treść raportu „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań” dostępna jest [na stronie PARP](#).



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



³ https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/EXP-Career-In-AI-White-Paper-2025_pl_FINA%C5%81.pdf