

Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 25.02.2025 r.

Niedobór talentów i nowe modele pracy – obraz rynku w 2025 r.

Nowy raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Styczeń 2025” odsłania kulisy polskiego rynku pracy: stabilne wskaźniki bezrobocia i rosnące wynagrodzenia to tylko część układanki. Za statystykami kryje się niedobór talentów, rosnące oczekiwania pracowników oraz dynamiczny rozwój elastycznych form zatrudnienia. Czy polski rynek pracy stoi u progu transformacji? Jakie strategie powinni przyjąć pracodawcy i czego oczekują kandydaci w 2025 roku?

Bezrobocie w Polsce: stabilność czy sygnał ostrzegawczy?

Mimo że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w grudniu 2024 r. utrzymała się na poziomie 5,1%, co pozornie świadczy o stabilności rynku, raport PARP [„Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Styczeń 2025”](#) ujawnia istotne wyzwania strukturalne. GUS wskazuje, że w urzędach pracy zarejestrowanych jest 786,2 tys. bezrobotnych, z czego niemal 38% to osoby długotrwale pozostające bez pracy. Najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w województwach: podkarpackim (8,7%) i warmińsko-mazurskim (8,3%), a najniższe w wielkopolskim (3,0%).

Równocześnie rynek pracy zmagą się z niedoborem wykwalifikowanych pracowników – 59% polskich firm deklaruje trudności w rekrutacji, szczególnie z umiejętnościami technicznymi i inżynierskimi oraz w obszarze logistyki i operacji (po 24%), obsługi klienta (21%) i produkcji (19%).

Problem pogłębia się przez niedopasowanie kompetencji kandydatów do potrzeb rynku oraz rosnące oczekiwania dotyczące elastyczności pracy i benefitów pozapłacowych. W IV kwartale 2024 r. aż 86% pracodawców planowało rekrutację na 2025 r., z czego 49% wskazało rozwój biznesu jako główny powód zatrudniania, 35% jako konieczność zastąpienia odchodzących pracowników.

Te trudności stają się szczególnie istotne w kontekście przyszłych zmian strukturalnych na rynku pracy. Zmieniające się potrzeby rynku wymagają bardziej elastycznych i długofalowych strategii zarządzania zasobami ludzkimi.

Płace rosną, ale pracownicy oczekują więcej

Choć przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wzrosło o 9,8% r/r, osiągając poziom 8821 zł, pieniądze nie są już wystarczającym czynnikiem przyciągającym lub zatrzymującym talenty. 33% ankietowanych zrezygnowało z pracy z powodu braku jej elastyczności. Coraz większe znaczenie mają aspekty pozapłacowe – dla

87% pracowników kluczowa jest stabilność zatrudnienia, ale niemal równie ważna okazuje się równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (83%). Ponadto 34% badanych jest gotowych zaakceptować niższą pensję dla lepszej atmosfery w pracy, a 30% oczekuje zgodności miejsca pracy z własnymi wartościami. Dane pochodzą z Randstad Workmonitor.

Dla firm oznacza to konieczność opracowania bardziej kompleksowych i zrównoważonych strategii zatrudnienia, które będą uwzględniać zarówno potrzeby biznesowe, jak i oczekiwania pracowników w zakresie wellbeing i rozwoju zawodowego.

Elastyczność nowym standardem zawodowym

Oczekiwania pracowników wobec organizacji pracy przeszły ewolucję, a pandemia stała się katalizatorem zmian, które dziś wyznaczają nowe standardy. Elastyczność miejsca i czasu pracy stała się kluczowa dla wielu osób. 41% badanych preferuje model pozwalający na samodzielne decydowanie o miejscu wykonywania obowiązków.

Firmy, dostrzegając tę zmianę, modyfikują strategie kadrowe, stawiając na efektywność i optymalizację kosztów. Wzrost zainteresowania pracą tymczasową i dorywczą potwierdza trend rosnącej potrzeby autonomii i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. W I kwartale 2025 r. 63% przedsiębiorstw planuje zatrudniać pracowników tymczasowych, to wzrost o 12 punktów procentowych w porównaniu z rokiem ubiegłym.

Rosnące zainteresowanie elastycznymi formami zatrudnienia widoczne jest również po stronie pracowników. Niemal co piąty Polak rozważa dodatkowe źródło dochodu, a wśród studentów ten odsetek sięga 42%.

Branże przyszłości i wyzwania na horyzoncie – jak zmieni się rynek pracy do 2030 roku?

Polski rynek pracy stoi przed znaczącą transformacją. Jak wynika z danych World Economic Forum, do 2030 roku powstanie około 170 milionów nowych miejsc pracy w kluczowych sektorach, takich jak energia odnawialna, edukacja i medycyna. To właśnie te branże będą napędzać wzrost gospodarczy, odpowiadając na globalne wyzwania związane z transformacją energetyczną i dynamicznym rozwojem innowacji technologicznych.

Jednak rozwój nowych sektorów oznacza również poważne zmiany strukturalne. Prognozy World Economic Forum wskazują, że około 92 milionów stanowisk zniknie z tradycyjnych gałęzi przemysłu i logistyki, co wymusi na wielu pracownikach konieczność przekwalifikowania się i zdobycia nowych kompetencji.

Zmieniające się realia rynku pracy stawiają wyzwania zarówno przed firmami, jak i pracownikami. Przedsiębiorstwa muszą inwestować w reskilling i upskilling, aby utrzymać konkurencyjność i sprostać wymaganiom przyszłości. Zgodnie z raportem ManpowerGroup, firmy na całym świecie planują działania takie jak rozwój kompetencji (28%) i wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia (22%), a w Polsce przedsiębiorcy najczęściej stawiają na

podwyżki wynagrodzeń (28%), przekwalifikowanie pracowników (26%) oraz pozyskiwanie nowych talentów (21%).

Z kolei pracownicy muszą przygotować się na ciągłe doskonalenie umiejętności i dostosowywanie się do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku. Kreatywność, odporność na stres, wiedza teoretyczna i praktyczna oraz gotowość do nauki stają się dziś kluczowymi kompetencjami przyszłości.

Rynek pracy w czasach transformacji

Polski rynek pracy ukazywany jest jako stabilny, ale jednocześnie dynamicznie ewoluujący ekosystem, w którym rosnące znaczenie technologii i zmieniające się oczekiwania pracowników kształtują nowe standardy funkcjonowania przedsiębiorstw. Kluczowym czynnikiem tej transformacji jest rozwój narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, które coraz śmielej wkraczają do codziennej pracy. Zgodnie z raportem Hays Poland „Raport płacowy 2025”, już teraz 46% pracowników wykorzystuje rozwiązania oparte na AI, a 66% firm aktywnie zachęca swoje zespoły do wdrażania tych technologii w codziennych zadaniach.

Pracodawcy dostrzegają w AI nie tylko narzędzie do optymalizacji procesów i redukcji kosztów, ale także sposób na zwiększenie kreatywności zespołów, przyspieszenie analiz danych oraz lepsze zarządzanie projektami. Automatyzacja prostych zadań pozwala pracownikom skupić się na bardziej złożonych i innowacyjnych działaniach, co sprzyja rozwojowi kompetencji przyszłości.

Jednak ta technologiczna rewolucja niesie ze sobą również wyzwania. Mimo korzystnych wskaźników makroekonomicznych, rynek pracy zmagają się z niedoborem talentów i rosnącymi oczekiwaniami pracowników. Organizacje, które postawią na rozwój kompetencji technologicznych swoich zespołów oraz elastyczne modele współpracy, będą miały największe szanse na utrzymanie przewagi konkurencyjnej w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu biznesowym.

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

