|  |
| --- |
| data:21.11.2024 |
| informacje dodatkowe:Mateusz Żydek |
| telefon:+ 48  665 305 902 e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |

Na niedobór kadr: wspieranie wyrównywania szans pracowników z grup defaworyzowanych. Czy sztuczna inteligencja może w tym pomóc?

**Na całym świecie wyraźnie rośnie zapotrzebowanie na umiejętności związane z AI, a dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju w zakresie AI staje się nierówny. Tymczasem sprawiedliwy dostęp do technologii i podnoszenia kompetencji z tego obszaru może pomóc w rozwiązaniu problemu niedoboru talentów. Różnice zarysowują się już w kwestii lokalizacji. Polscy pracownicy wciąż jeszcze rzadko korzystają z AI w swojej pracy. Tak deklaruje 34 proc. badanych, a globalna średnia wynosi 42 proc. Polskę wyróżnia za to fakt, że w podobnym stopniu z technologii AI korzystają w pracy kobiety (33 proc.) i mężczyźni (35 proc.). Takie wnioski płyną z najnowszego raportu Randstad „Niedobór talentów. Wyzwania i rozwiązania – AI i wyrównywanie szans”, który identyfikuje lukę w umiejętnościach z zakresu sztucznej inteligencji.**

**Nierówny dostęp do szkoleń z zakresu AI**

Z tegorocznej analizy Międzynarodowego Funduszu Walutowego wynika, że prawie 40 proc. miejsc pracy na świecie jest obecnie narażonych na wpływ AI, przy czym niektóre stanowiska są zastępowane, a inne wspierane przez technologię. Sztuczna inteligencja tworzy także całkowicie nowe zawody i zwiększa zapotrzebowanie na umiejętności związane z AI. Z badania Randstad wynika, że liczba ofert pracy dla utalentowanych pracowników z umiejętnościami AI zwiększyła się ponad pięć razy w latach 2023-2024, co potwierdza szybki wzrost zapotrzebowania na te kompetencje.

Dane z raportu dotyczącego AI pokazują także wyraźny podział w dostępie do technologii i szkoleń w tym zakresie. Na świecie 71 proc. pracowników z zaawansowanymi umiejętnościami w zakresie sztucznej inteligencji to mężczyźni, a tylko 29 proc. kobiety. Tylko 22 proc. osób z pokolenia Baby Boomers i 28 proc. z pokolenia X otrzymało od pracodawcy oferty podnoszenia kwalifikacji w zakresie AI, w porównaniu do 45 proc. z pokolenia Z i 43 proc. z pokolenia Y, czyli milenialsów.

W Polsce zaledwie 24 proc. pracowników deklaruje, że ich pracodawca umożliwił im zdobycie kompetencji z tego obszaru. W tej kwestii także widać różnice w szansach poszczególnych pokoleń. Najczęściej dostęp do możliwości pozyskiwania kwalifikacji AI mają przedstawiciele pokolenia Z (35 proc.) i milenialsi (28 proc.), a także specjaliści i pracownicy biurowi (27 proc.; wśród osób wykonujących prace fizyczne, bardziej narażonych na zastąpienie przez technologię, odsetek ten wynosi 20 proc.).

W rezultacie 26 proc. mężczyzn i 24 proc. kobiet w Polsce uważa się za sprawnych w korzystaniu z narzędzi w dziedzinie AI, takie przekonanie najczęściej żywią osoby z pokolenia Z – 38 proc., wśród milenialsów ten odsetek wynosi 29 proc., w przypadku osób z pokolenia X – 17 proc., a wśród boomersów 23 proc.

**Sztuczna inteligencja będzie pełnić kluczową rolę w pracy**

Badanych, którzy postrzegają sztuczną inteligencją jako ułatwienie w pracy, jest w zasadzie tyle samo (35 proc.), co pracowników w Polsce używających AI. Niemal co drugi (46 proc.) pracownik w Polsce uważa, że w ciągu najbliższych 5 lat w jego zawodowej roli kluczowego znaczenia nabierze podnoszenie kwalifikacji z obszaru technologii, w tym AI. Często podkreślają to pracownicy administracyjni i specjaliści (55 proc.), ale ten trend wyraźnie dostrzegają również osoby z pokolenia Z (53 proc.) i milenialsi (49 proc.).

Zdaniem autorów badania, są to grupy, których prawdopodobnie nie będzie trzeba szczególnie zachęcać do rozwoju kompetencji AI, jeśli tylko im się to umożliwi. Wyzwaniem może być przekonanie pracowników fizycznych, choć według szacunków OECD w niektórych regionach Polski odsetek stanowisk zagrożonych zastąpieniem przez technologie i AI sięga 60 proc. Dotyczy to przede wszystkim stanowisk w produkcji przemysłowej i lekkiej oraz w logistyce.

44 proc. badanych w Polsce ocenia, że od pozyskania kompetencji z obszaru sztucznej inteligencji zależeć będzie ich przyszła zdolność do utrzymania się na rynku pracy. Mówią o tym również przedstawiciele pokolenia Z (62 proc.), którzy dopiero wkraczają na rynek pracy. Rozwój sztucznej inteligencji generuje zupełnie nowe role zawodowe i modyfikuje obecne, co oznacza, że w interesie organizacji jest także wyposażanie pracowników w odpowiednie kompetencje, aby nadążać za konkurencją nie tylko na krajowym, ale i globalnym rynku.

**Płeć i pokolenie a dostęp do szkoleń z zakresu AI**

Z badania Randstad wynika także, że luka płciowa wydaje się zmniejszać, a liczba kobiet posiadających umiejętności związane z AI rośnie wśród młodszych pracowników.

*– Niedobór talentów to poważne globalne wyzwanie, dlatego równy dostęp do umiejętności AI, zasobów i możliwości doszkalania się musi być fundamentalną częścią rozwiązania tego problemu –* mówi**Justyna Sławik, liderka ds. różnorodności i inkluzywności w Randstad.** *– Jednak jeśli chodzi o sztuczną inteligencję, obecnie zmierzamy w kierunku przeciwnym i poszczególne grupy są pod tym względem defaworyzowane na rynku pracy. Jeśli teraz nie podejmiemy aktywnych kroków w celu rozwiązania tego problemu, pula pracowników przygotowanych na przyszłość pracy* *będzie zbyt mała, co doprowadzi do jeszcze większych niedoborów w różnych branżach.* *Niepokojące jest to, że badania potwierdza, że defaworyzowna jest grupa starszych pracowników - pokolenia X i Baby Boomers - która już teraz na rynku pracy napotyka trudności.*

Nieco ponad jedna trzecia kobiet otrzymała szansę wykorzystania AI w swojej roli (35 proc.) w porównaniu z dwiema piątymi mężczyzn (41 proc.). Wpływ tych dysproporcji jest już widoczny, bo mężczyźni są bardziej skłonni niż kobiety do korzystania z AI do rozwiązywania problemów w pracy (różnica 10 p.p.). Kobiety nie tylko mają o 5 proc. mniejsze szanse na otrzymanie możliwości podniesienia kwalifikacji w zakresie AI, ale także czują się mniej pewne (30 proc.) niż mężczyźni (35 proc.), że szkolenie, które otrzymały, odpowiednio przygotowało je do wykorzystania technologii w ich karierze.

Raport podkreśla znaczący pokoleniowy podział we wdrażaniu AI. Młodsi pracownicy szybko przyjmują AI w swoich rolach, starsi wyraźnie pozostają w tyle. Obecnie w Polsce mniej niż jedna trzecia (31 proc.) osób z pokolenia Baby Boomers korzysta z AI, podczas gdy prawie połowa (48 proc.) pokolenia Z wykorzystuje tę technologię.

Bardziej doświadczeni pracownicy nie otrzymują takich samych możliwości rozwoju, jak ich młodsi koledzy, ale jednocześnie są mniej zaniepokojeni wpływem tej technologii na rzeczywistość rynku pracy. Starsze pokolenia są natomiast mniej optymistycznie nastawione do korzyści wynikających z AI w środowisku zawodowym. Może to wynikać z ich ocen ułatwień, jakie ta technologia oferuje w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Może być też tak, że ponieważ mniej stosują AI, to osoby te nie miały okazji poznać korzyści wynikających z takich rozwiązań. 63 proc. przedstawicieli pokolenia Z twierdzi, że AI pomaga w pracy, a w pokoleniu boomersów ten odsetek sięga zaledwie 34 proc.

Pokolenie Baby Boomers jest mniej zaniepokojone wpływem AI na ich miejsca pracy — obawy w tej kwestii wyraziło 26 proc. z nich, podczas gdy w pokoleniu X było ich 29 proc., wśród milenialsów – 36 proc., a w pokoleniu Z – aż 40 proc. Może to wynikać z faktu, że Baby Boomers są bliżej przejścia na emeryturę.

**Tak wygląda sprawiedliwe wdrażanie sztucznej inteligencji**

Raport Randstad zawiera kluczowe rekomendacje dla organizacji, które pomagają w sprawiedliwym wdrożeniu sztucznej inteligencji. – *Firmy powinny przyjąć szybsze, bardziej inkluzywne podejście do rozwijania umiejętności w zakresie AI u swoich pracowników, aby zapewnić, że wszystkie grupy demograficzne będą w stanie nadążyć za szybko rozwijającymi się technologiami sztucznej inteligencji. Trzeba wziąć pod uwagę obawy, czy specyficzne potrzeby każdej z grup i tak planować propozycje szkoleniowe, aby objąć nimi każdą z potrzebujących osób* – podkreśla **Justyna Sławik, liderka ds. różnorodności i inkluzywności w Randstad.**

**Będące podstawą raportu badanie zostało zrealizowane wśród 12 000 respondentów w 15 krajach świata. W Polsce wzięło w nim udział 804 pracowników: 380 mężczyzn i 424 kobiety. Uzupełnieniem badania była analiza danych z prawie 3 milionów profili stanowiskowych na całym świecie.**

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: mateusz.zydek@randstad.pl

Randstad Polska jest częścią Randstad N.V.– największej na świecie firmy zajmującej się pozyskiwaniem talentów dla organizacji. Jesteśmy zaufanym partnerem biznesowym dla naszych klientów. Dążymy do zapewnienia pracownikom równych szans w znalezieniu zatrudnienia bez względu na pochodzenie i ułatwiamy im zachowanie istotnej roli
w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy. Doskonale rozumiemy rynek zatrudnienia i pomagamy klientom
w budowaniu wysokiej klasy, zróżnicowanej i dopasowanej do potrzeb kadry pracowniczej, która jest w stanie skutecznie wspierać organizacje w rozwoju. Każdego dnia na całym świecie 46 000 pracowników Randstad wspiera poszukujących pracy w realizacji ich pełnego potencjału zawodowego.

W 2022 roku w Randstad Polska 18 000 osób pomogliśmy znaleźć zatrudnienie odpowiadające ich potrzebom
i kwalifikacjom. Nasi eksperci udzielili fachowego wsparcia doradczego 1500 pracodawcom działającym na polskim rynku pracy.

W Randstad działamy globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień z naszymi specjalistami spotkać się można w jednym z ponad 100 biur w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl/)