|  |
| --- |
| data: |
| 18 marca 2025 r. |
| informacje dodatkowe: |
| Mateusz Żydek |
| telefon: |
| + 48  665 305 902e-mail: mateusz.zydek@randstad.pl |

AI koleżanką z pracy: Sztuczna inteligencja staje się częścią zespołów. Dla 84 proc. pracodawców w Polsce to może być sposób, by dać pracownikom czas na kluczowe i rozwojowe działania

**Jeszcze niedawno sztuczna inteligencja była traktowana przede wszystkim jako narzędzie automatyzujące procesy, dziś staje się aktywnym elementem zespołów. Firmy wykorzystują AI nie tylko do zwiększania efektywności, ale również do realnego wsparcia pracowników w podejmowaniu decyzji i zarządzaniu zadaniami. Już 84 proc. firm w Polsce w AI widzi narzędzie, które pozwoli uwolnić czas i skupić się pracownikom na nowych obowiązkach, a więcej niż co trzecia korzysta z AI, aby wyrównywać szanse kandydatów w rekrutacji – takie wnioski przynosi badanie Talent Trends 2025 przeprowadzone przez Randstad Enterprise.**

**AI jako współpracownik, a nie tylko narzędzie**

W ciągu dwóch lat, od momentu premiery Chata GPT i innych narzędzi generatywnej AI, firmy doświadczyły znaczących zmian w zarządzaniu ludźmi i rozwoju talentów.

Pracodawcy coraz częściej postrzegają sztuczną inteligencję jako element zespołu, powierzając jej mikrozadania, co pozwala pracownikom skupić się na strategicznych i kreatywnych aspektach pracy. Aż 84 proc. firm w Polsce i na świecie uważa, że AI może uwolnić czas ich pracowników, co stanowi wzrost o 6 p.p. względem zeszłego roku. AI staje się również narzędziem wspierającym procesy HR. 82proc. liderów HR na świecie korzysta z AI w celu wzmocnienia kompetencji poznawczych zespołów. 46 proc. firm na świecie wykorzystuje ją do identyfikowania pracowników z odpowiednimi kompetencjami i potencjałem rozwoju, w Polsce jest to 34 proc. Globalnie już teraz 46 proc. firm wykorzystuje AI do minimalizowania uprzedzeń w procesach rekrutacyjnych i rozwojowych. W Polsce takie działanie deklaruje 34 proc. liderów HR. Najbardziej powszechnie stosowane takie zastosowanie pojawia się w sektorze IT i technologicznym. Jest to odpowiedź na strategiczne znaczenie roli HR w optymalizacji efektywności pracy zespołów, które deklaruje 88 proc. badanych w Polsce i 90 proc. badanych na świecie. Co więcej, 59% firm w Polsce priorytetyzuje szkolenia dla zespołów HR, aby dostosować się do nowych wyzwań.

Firmy koncentrują się na inwestowaniu w rozwój kompetencji przyszłości – 53 proc. organizacji w Polsce i na świecie zamierza zwiększyć nakłady na Learning & Development (L&D). W danych globalnych od 3 lat sukcesywnie rośnie odsetek firm zwiększających budżet na reskilling, upskilling oraz szkolenia z nowych kompetencji - odpowiednio: 2023: 58 proc, 2024: 60 proc., 2025: 67 proc. W Polsce w 2025 roku odsetek tych firm wyniósł aż 78 proc.

– *Sztuczna inteligencja zmienia sposób pracy, zaczyna funkcjonować jako niemal członek zespołu, który może przejmować powtarzalne zadania, umożliwiając ludziom skupienie się na bardziej zaawansowanych projektach, dlatego organizacje muszą przekształcić swoje podejście do kadr. Nie chodzi już tylko o standardowe szkolenia, ale o kompleksowe strategie rozwijania umiejętności, które pozwolą pracownikom skutecznie współpracować z nowymi technologiami. Takie podejście to kluczowy element nowoczesnego zarządzania, w którym technologia i ludzie współdziałają w sposób, który napędza innowacyjność i rozwój organizacji* –mówi **Joanna Kolasa, HR Consultancy Manger** w Randstad Polska.

**Pikselizacja pracy wspiera elastyczność pracowników**

Przez lata w miejscach pracy, zarówno w procesach rekrutacyjnych, jak i zarządzaniu kadrami, dominował model, w którym pracownik postrzegany był wyłącznie przez pryzmat stanowisk, które wykonywał w swoim życiu zawodowym. Ograniczało to możliwości sięgania po nowe, rozwojowe stanowiska, podnoszenie kompetencji, a przede wszystkim jego gotowość na zmiany na rynku pracy, w tym mniejsze zapotrzebowanie na specjalizacje zawodowe. Ten model wciąż jest dość powszechny w Polsce, choć widać też sygnały zmian. W globalnych firmach struktura stanowisk pracy ulega fragmentacji. Takie zjawisko, zwane pikselizacją pracy, oznacza m.in. dzielenie zakresu stanowiska na poszczególne zadania i analizę kompetencji potrzebnych do ich wykonania.

Drodze do pikselizacji pracy sprzyja odczuwana przez firmy potrzeba większej elastyczności w odpowiedzi na zmienne warunki ekonomiczne, rozwój technologiczny i zmiany w zestawie kompetencji potrzebnych w firmach w przyszłości. W Polsce 90 proc. liderów HR twierdzi, że ich strategie talentowe kładą większy nacisk na elastyczność kadr, co jest możliwe dzięki analityce danych oraz nowym modelom pracy. 46 proc. respondentów na świecie uważa budowanie elastycznej kadry za swój priorytet.

47 proc. firm w Polsce inwestuje w analitykę HR, aby dostosować zatrudnienie do zmieniających się realiów biznesowych, co stanowi odsetek wyższy niż w skali globalnej (43 proc.).Tę rosnącą świadomość potwierdza 90 proc. firm w Polsce, które deklarują, że trwa u nich lub już się zakończyła transformacja organizacji w kierunku modelu opartego na umiejętnościach. Globalnie to wzrost o 14.p.p. rok do roku.

– *Dzięki pikselizacji pracy możemy lepiej dopasować kompetencje do potrzeb organizacji, unikając jednocześnie sztywnych struktur, które mogą ograniczać rozwój pracowników. Dodatkowo pikselizacja pracy pozwala na włączenie do poszczególnych zadań osób pracujących projektowo i freelancerów, a nawet cedowanie niektórych zadań na sztuczną inteligencję. Aby zastosować taki model w organizacji konieczna jest priorytetyzacja inwestycji w analitykę danych. To ważne przy deficycie pracowników na rynku, ale też np. przy obciążeniu pracą w sytuacji zastępstw, rotacji i dynamicznych zmianach zapotrzebowania kompetencyjnego* – komentuje **Joanna Kolasa, HR Consultancy Manager** w Randstad Polska

**W dobie AI wyraźnie widoczny niedobór kompetencji liderskich**

W Polsce, potencjał do nauki stał się głównym czynnikiem przy zatrudnianiu zarówno doświadczonych pracowników na stanowiska seniorskie (43 proc.), jak i na wcześniejszych etapach kariery (27 proc.). W przypadku tej pierwszej grupy ma on większe znaczenie niż na innych rynkach świata, gdzie odsetek wynosi 41 proc. Na drugim miejscu wśród pożądanych w Polsce cech kandydatów na stanowiska seniorskie znalazły się krytyczne myślenie i inteligencja emocjonalna, a na trzecim: osobiste motywacje i aspiracje pracownika, co pokazuje, że właśnie te aspekty są kluczowe w dobie nowoczesnych technologii, gdy zakresy obowiązków i wymagania na stanowiska szybko ewoluują.

Nowe modele pracy i trend pikselizacji zdań wymaga również nowych kompetencji liderskich. Zespoły potrzebują przearanżowania ze względu na niedobory kompetencyjne i technologie, a to oznacza, że niezbędne są odpowiednie kompetencje liderskie, w tym z zakresu zarządzania zmianą, która wynika z postępu technologicznego. Obecnie tylko 20 proc. firm w Polsce oferuje szkolenia przywódcze dostosowane do zmieniających się warunków biznesowych, podczas gdy globalnie ten odsetek wynosi 36 proc. Wobec dynamicznych zmian liderzy muszą nie tylko zarządzać zmianą wynikającą z rozwoju technologii, ale również dbać o kompetencje miękkie, takie jak empatia i komunikacja. AI może odegrać kluczową rolę w identyfikacji i rekomendacji liderów przyszłości – już 34 proc. firm w Polsce i 46 proc. na świecie korzysta z niej w tym celu. Dodatkowo, 30 proc. firm na świecie zauważa, że choć liderzy HR przyjęli już podejście oparte na umiejętnościach, to nadal koncentrują się na stanowiskach i rolach, co może tłumaczyć, dlaczego 79 proc. firm pracuje nad podniesieniem kompetencji miękkich u menedżerów. Efektem tych działań powinna być lepsza identyfikacja umiejętności pracowników, co z kolei wspiera rozwój organizacji.

**Mobilność wewnętrzna kluczowa w utrzymaniu talentów**

W obliczu niedoboru talentów, coraz więcej firm zwraca uwagę na mobilność pracowników wewnątrz firm pod względem wykonywanych ról i strategii retencji. W Polsce aż 88 proc. firm planuje w 2025 roku większy nacisk na zatrzymywanie talentów, a globalnie ten odsetek wynosi 93 proc. Jednym z kluczowych działań w tym zakresie jest poszukiwanie talentów wewnątrz organizacji, zamiast prowadzenia zewnętrznych rekrutacji. W Polsce 75 proc. liderów HR planuje kłaść większy nacisk na mobilność wewnętrzną. Ta tendencja jest wyraźnie silniejsza na świecie: globalnie odsetek wynosi 81 proc. Warto zauważyć, że inwestycje w wewnętrzną mobilność są wyższe w Polsce (69 proc.) niż w innych krajach (59 proc.), co może świadczyć o rosnącej świadomości na temat istoty rozwijania talentów już obecnych w firmach.

Kolejnym wyzwaniem związanym z retencją są odejścia pracowników na emeryturę lub rezygnacja z aktywności zawodowej z innych powodów. 25 proc. liderów HR na świecie uważa, że odejście na emeryturę lub zakończenie aktywności zawodowej wpływa negatywnie na funkcjonowanie firmy, podczas gdy w Polsce tylko 12 proc. tak sądzi, co wskazuje, że nasilenie tej tendencji jest dopiero przed nami. Z tego względu retencja staje się kluczowym zagadnieniem.

W celu zatrzymania pracowników, globalnie 34 proc. firm wprowadza elastyczność w zakresie formy zatrudnienia czy modelu pracy. W Polsce takie działania wdraża jedynie 14 proc. firm, co niepokoi biorąc pod uwagę, że elastyczne formy pracy są coraz częściej wykorzystywane zarówno w celu przyciągnięcia nowych pracowników (35 proc. wzrost o 9 p.p. rok do roku), jak i w celu ich retencji (34 proc. wzrost o 8 p.p. rok do roku). Aż 81 proc. firm uważa, że elastyczne modele pracy skutecznie przyczyniają się do wyrównywania szans pracowników, co podkreśla ich rolę w budowaniu bardziej sprawiedliwego i inkluzywnego środowiska pracy.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: mateusz.zydek@randstad.pl

Od 10 lat badanie Talent Trends od Randstad Enterprise dostarcza liderom HR cennych informacji istotnych dla zwiększania zwinności biznesowej i osiągania lepszych wyników dzięki strategiom talentowym. W badaniu Talent Trends 2025 udział wzięło 1 060 członków kadry menadżerskich i liderów HR z globalnych i regionalnych organizacji z 21 rynków świata. Przez ostatnie 10 lat w ramach Talent Trends zbieraliśmy odpowiedzi od 8 400 respondentów. W tym roku nasze badanie ma zarówno charakter retrospektywny – analizuje, jak zmieniały się trendy i działania w obszarze HR w ciągu ostatniej dekady – jak i prognostyczny, wskazując strategie, na których liderzy HR skupiają się dziś, aby zidentyfikować wartości wynikające ze zmian rynkowych, ale też skutki, których nie można zignorować. Badanie, przeprowadzona na zlecenie Randstad Enterprise przez niezależnego partnera, objęło liderów biznesowych, którzy mają wpływ na strategiczne i operacyjne decyzje w swoich organizacjach. Zostało zrealizowane za pomocą panelu badawczego online w czwartym kwartale 2024 roku.

Randstad Polska jest częścią Randstad N.V. – najbardziej wyspecjalizowanej firmy na świecie działającej na rzecz talentów, która dba o wyrównywanie szans. Działając w ramach czterech specjalizacji – Operational, Professional, Digital i Enterprise – zapewniamy firmom wykwalifikowane, zróżnicowane i elastyczne zespoły, które wspierają ich w osiąganiu biznesowych sukcesów w świecie deficytu talentów. Poszukujących zatrudnienia wspieramy w zdobywaniu ważnych dla nich ról zawodowych, rozwoju właściwych kompetencji, odnajdywaniu celu i poczucia przynależności w miejscu pracy. Jesteśmy zaangażowani w budowanie lepszej i bardziej zrównoważonej przyszłości dla nas wszystkich.

W Randstad działamy globalnie – na 39 rynkach świata, ale także lokalnie, wspierając talenty i klientów w blisko 100 biurach w Polsce.

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