

NOWA RZECZYWISTOŚĆ RYNKU PRACY

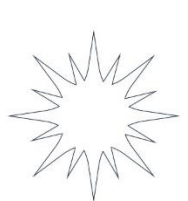
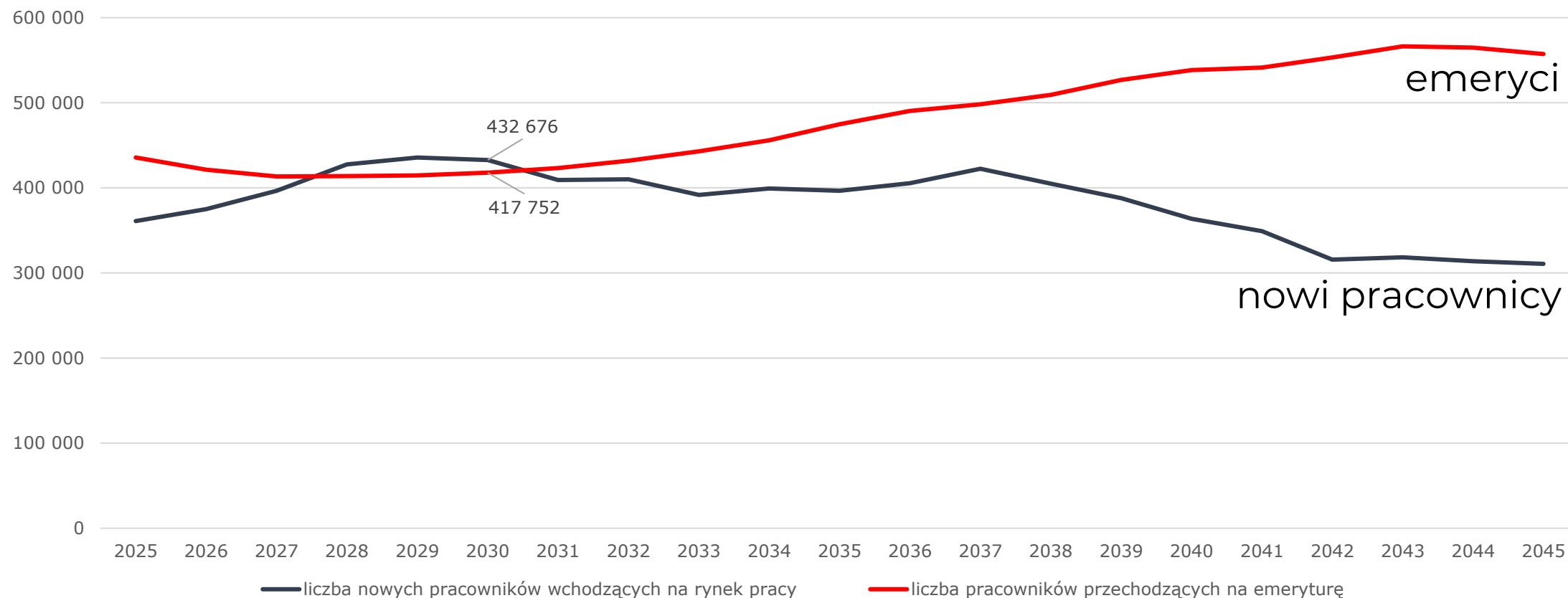
– między kryzysem demograficznym
a cyfrową rewolucją

Violetta Panasiuk-Strzyżewska
Ekspert do spraw rynku pracy
Prezes Zarządu AUDIT HR



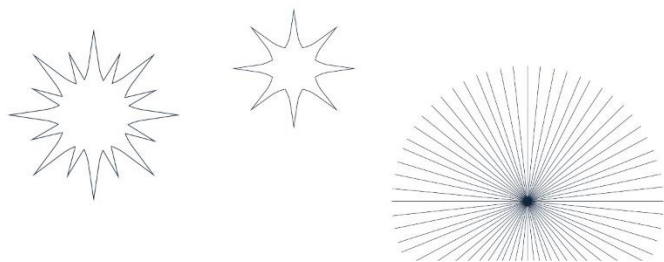
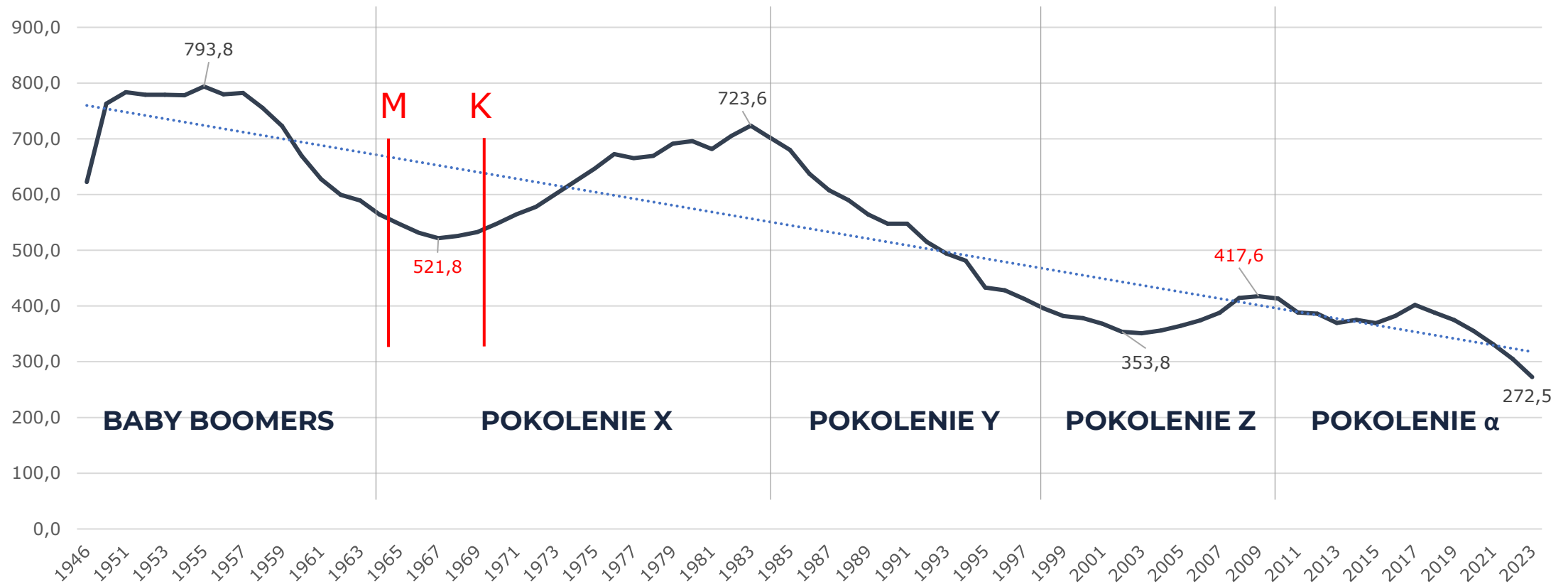
audit^{HR}

POTENCJALNA LICZBA NOWYCH PRACOWNIKÓW I EMERYTÓW

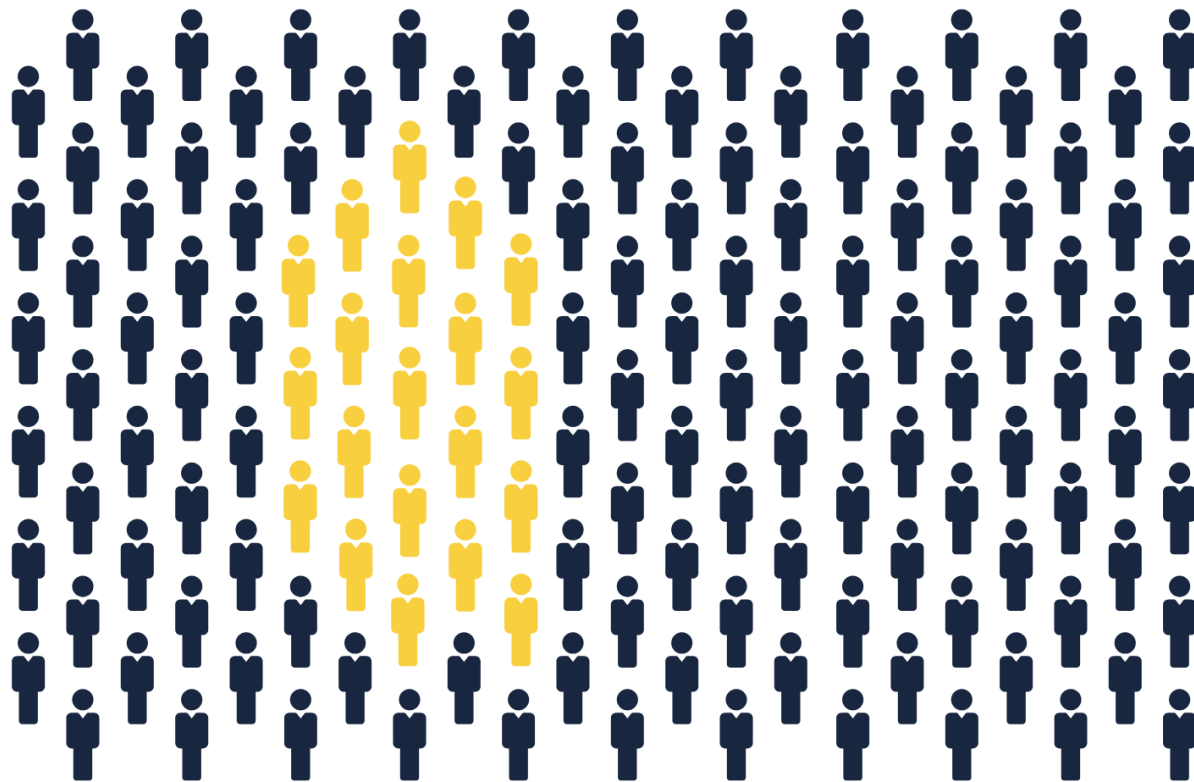


audit HR

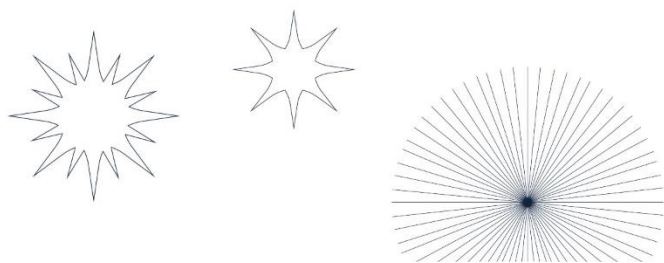
URODZENIA ŻYWE W PODZIALE NA POKOLENIA [W TYS.]



POKOLENIE X



POKOLENIE Z



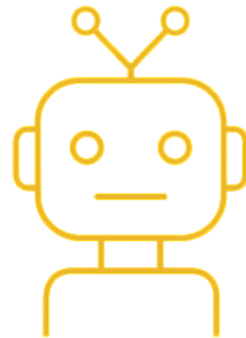
CYFROWA REWOLUCJA

- Automatyzacja, AI, robotyzacja... - to już codzienność
- Autonomiczni Agenci AI to przyszłość

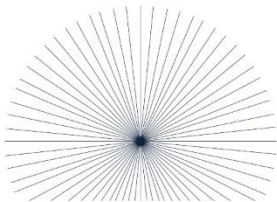
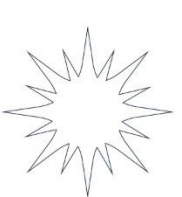
**Pracownik + autonomiczny agent AI
= zespół przyszłości**



+



- analizuje dane z wielu źródeł
- wyciąga wnioski
- podejmuje decyzje
- wykonuje zadania samodzielnie według wyznaczonych celów

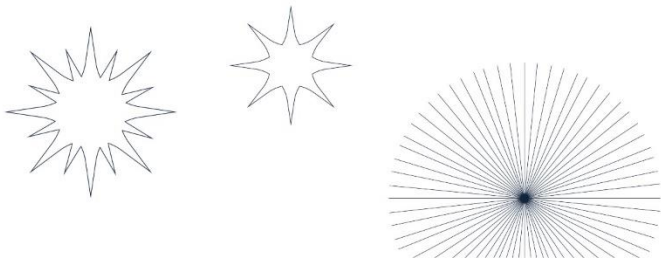


AI KONTRA DEMOGRAFIA: CZY MASZYNY URATUJĄ RYNEK PRACY?

Jest wiele zawodów, które AI może zastąpić, np.: **analitycy finansowi, copywriterzy, tłumacze, pierwsza linia customer service** – ale to nie są zawody, których brakuje!

Są natomiast zawody, których AI w najbliższym czasie nie zastąpi, a których obecnie brakuje na rynku pracy, np.:

- **Magazynierzy, monterzy, operatorzy, pracownicy utrzymania ruchu** - pracujący w środowiskach zmiennych i nieprzewidywalnych.
- **Technicy i operatorzy maszyn**, którzy muszą reagować intuicyjnie, manualnie, adaptacyjnie.
- **Pracownicy serwisu, napraw, awaryjnych interwencji** – pracujący w środowiskach, w których występuje zbyt dużo zmiennych, zbyt mało danych, zbyt mało standaryzacji.



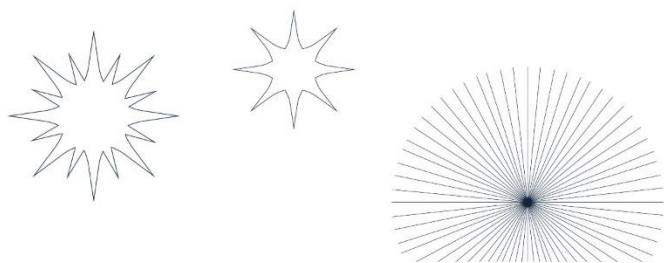
ROK 2030

FIRMA A

Hala produkcyjna ta sama co 10 lat temu. Maszyny lepsze, ale ludzi coraz mniej. Kolejne pokolenie nie przychodzi – bo nie widzi sensu. Kadra kierownicza trzyma się starego stylu zarządzania: twarda kontrola, mało dialogu. Systemy nie komunikują się ze sobą, a agenci AI? Nie ma kto wdrożyć. Najlepsi odchodzą, nowi nie zostają. I nie chodzi o to, że firma zbankrutowała – po prostu... zestarzała się szybciej niż jej zarząd.

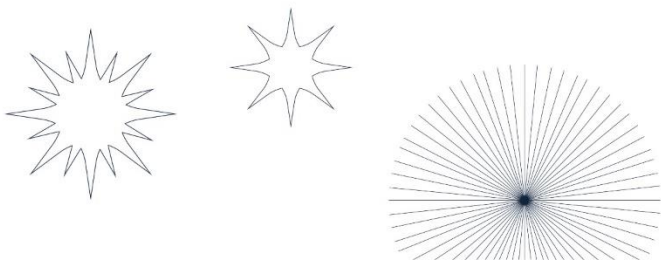
FIRMA B

Wchodzisz na halę – widzisz zespół. Starszy operator szkoli młodszego przez system mentoringowy. Plan produkcji zoptymalizowany przez agenta AI. Lider nie krzyczy – tylko rozmawia i pyta. Ludzie chcą tu pracować, bo czują się zauważeni, a ich praca ma sens. Zarząd nie boi się nowości – wręcz ją wspiera. Technologia to partner, nie wróg. A różnice pokoleniowe? Są siłą napędową innowacji.



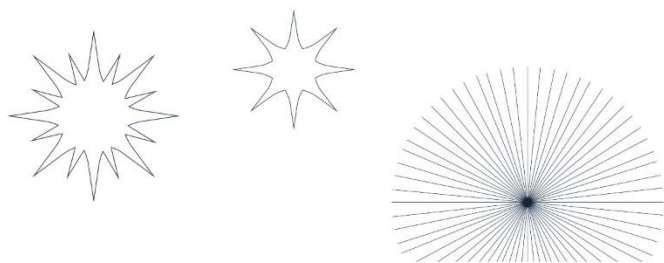
5 PYTAŃ, KTÓRE WARTO SOBIE ZADAĆ

- Czy wiemy, ile osób odejdzie z naszej firmy za 5 lat?
- Czy mamy strategię na pokolenie Z – i nie chodzi tylko o rekrutację?
- Czy nasi liderzy są przygotowani do współpracy z wieloma pokoleniami i z agentami AI?
- Czy nasi pracownicy czują sens i zaufanie?
- Czy wiemy, jaką rolę my – zarząd – mamy do odegrania w tej zmianie?



RAPORT PŁACOWY AUDIT HR FOR PRODUCTION PLANTS

- na przełomie roku 2024/2025 firmy znacząco **ograniczyły tempo podwyżek** wynagrodzeń w większości działów operacyjnych; w dziale **produkcji i utrzymania ruchu zanotowano spadek** podwyżek o **prawie 8 p.p.** względem poprzedniego roku
- największy problem pojawia się z pozyskaniem **pracowników szeregowych wykwalifikowanych** (aż 50%), **najczęściej w dziale produkcji** (58%) oraz **utrzymania ruchu** (55%) i z roku na rok ta liczba wzrasta
- **mediana** wynagrodzenia całkowitego **specjalisty ds. ochrony środowiska** jest o 4,4% **wyższa** niż w przypadku **administratora sieci IT**; jeszcze kilka lat temu taki scenariusz byłby mało prawdopodobny – dziś pokazuje, jak bardzo zmienia się hierarchia kompetencji na rynku pracy
- **fluktuacja** pracowników w 2024 roku **wyraźnie spadła** – z 23,33% do 18,14%; wśród pracowników produkcji bezpośrednio zmniejszyła się z 26,17% do 20,94%; 88% pracowników zrezygnowało z pracy, ponieważ otrzymało lepszą finansowo ofertę, a aż 16% wskazało na **brak możliwości rozwoju i awansu** – ponad **dwukrotnie więcej niż rok wcześniej**





DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ!

Violetta Panasiuk-Strzyżewska
Ekspert do spraw rynku pracy
Prezes Zarządu AUDIT HR

audit^{HR}

