



Umiejętności na rynku pracy

Jakie kompetencje dają dziś pracę i rozwój?



Spis treści

Wstęp **3**

Umiejętności a rynek pracy **6**

Wykształcenie swoją drogą, a praca swoją **22**

Człowiek kontra AI **29**

Najczęstsze wymagania pracodawców **40**

To, co na papierze, nie zawsze pokazuje potencjał pracownika

Świadomość swoich umiejętności – zarówno tych wysoko rozwiniętych, jak i tych, których nam brakuje – **jest arcyważna w powodzeniu na rynku pracy**. Podobnie świadomość rekrutujących, jak skutecznie weryfikować kompetencje kandydatów i kandydatek. Nie tylko dlatego, że musimy wiedzieć, co zaprezentować lub czego szukać w CV, ale przede wszystkim dlatego, żeby znaleźć odpowiednią pracę dla odpowiedniej osoby.

O ile stosunkowo łatwo jest ocenić kompetencje specjalistyczne, o tyle ocena dopasowania do środowiska i zespołu jest już trudniejsza. A – jak przekonacie się po lekturze raportu – **kompetencje miękkie mają ogromne znaczenie na rynku pracy**, a w przyszłości mogą być jeszcze ważniejsze.

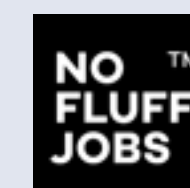
I tu dochodzimy do kolejnego ważnego tematu – rozwoju umiejętności oraz **zmieniających się oczekiwań i potrzeb pracodawców**. W czasach, kiedy AI „wyskakuje nam z lodówki”, nie sposób pominąć w badaniach wpływ jej rozwoju na postrzeganie skillsetu pracownika/pracowniczki. Wierzę, że dane i wnioski, które opisaliśmy, pomogą okiełznać niepokój względem zastąpienia człowieka przez sztuczną inteligencję – zarówno po stronie rekrutujących, jak i poszukujących pracy.

Wracając do świadomości własnych kompetencji, w raporcie zawarliśmy też **najczęstsze wymagania pracodawców w poszczególnych kategoriach pracy oraz perspektywę osób rekrutujących**. Pomogą kandydatom i kandydatkom podejmować świadome decyzje, a w połączeniu z MySalary, narzędziem No Fluff Jobs, o którym piszemy więcej na kartach raportu, stanowią **solidny fundament strategii poszukiwania pracy i/lub negocjacji wynagrodzenia**.

Rekrutującym podpowiadamy zaś, jak podejść do oceny dopasowania osoby kandydującej do stanowiska i jakie zmiany w procesach warto rozważyć, żeby zminimalizować nietrafione rekrutacje, cieszyć się mniejszą rotacją i inwestować w odpowiednie osoby.



Tomasz Bujok,
CEO No Fluff Jobs



Nowy model wartości pracownika

Rynek pracy w ostatnich latach przechodzi dynamiczne zmiany, które kształtują zarówno oczekiwania pracowników, jak i pracodawców. Coraz częściej elastyczność, możliwości rozwoju oraz dostęp do nowych wyzwań są dla pracowników równie istotne jak wynagrodzenie. Rosnąca świadomość konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji sprawia, że **zdobywanie nowych umiejętności – zarówno twardych, jak i miękkich – staje się kluczem do utrzymania atrakcyjności na rynku.**

Pracodawcy, obok kompetencji technicznych, **coraz większą wagę przywiązują do umiejętności, których nie da się łatwo zastąpić technologią:** efektywnej komunikacji, zdolności adaptacji do zmieniających się warunków, elastycznego myślenia czy otwartości na innowacje. Stopniowo odchodzi się od modelu, w którym o wartości pracownika decydowały przede wszystkim wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Na znaczeniu zyskują kompetencje poznawcze oraz zdolność współpracy w zróżnicowanych, wielofunkcyjnych zespołach.

Współczesny rynek pracy wymaga także szybkiego przyswajania wiedzy w obszarze nowych technologii, automatyzacji i wykorzystania sztucznej inteligencji. Osoby, które już teraz inwestują w rozwój takich kompetencji, **zyskują przewagę konkurencyjną i lepiej przygotowują się na wyzwania nadchodzących lat.** Motywacją do nauki nie jest już wyłącznie wynagrodzenie – coraz częściej są to ambicja, potrzeba samorealizacji i chęć aktywnego kształtowania zmian.

Wygląda na to, że **kluczem do sukcesu na obecnym rynku pracy jest zatem połączenie dwóch perspektyw – pracownika i pracodawcy.** Rynek w najbliższych czasach będzie się kręcił wokół kompetencji – nie tylko tych twardych, ale przede wszystkim tych poznawczych, które są motorem rozwoju zarówno pracowników jak i całych organizacji.



Jarosław Serba,
CEO Square One Resources Poland





Partnerem raportu jest

Przez ponad 30 lat na polskim rynku Square One Resources łączy specjalistów i specjalistki IT z firmami, które potrzebują ich umiejętności.

Doceniana zarówno przez klientów, jak i pracowników, firma znalazła się na listach wyróżnionych pracodawców – Najlepsze Miejsce Pracy Polska 2024 (firmy super małe) oraz Najlepsze Miejsce Pracy dla Milenialsów Polska 2024.

**Znajdź pracę w IT lub dołącz
do zespołu Square One**

Aktualne oferty pracy

Więcej o firmie

Profil firmy

Umiejętności a rynek pracy

Nadążyć za światem

Rynek pracy coraz wyraźniej oddziela umiejętności, które dobrze wyglądają na papierze, od tych, które realnie wpływają na efektywność, rozwój i zatrudnialność.

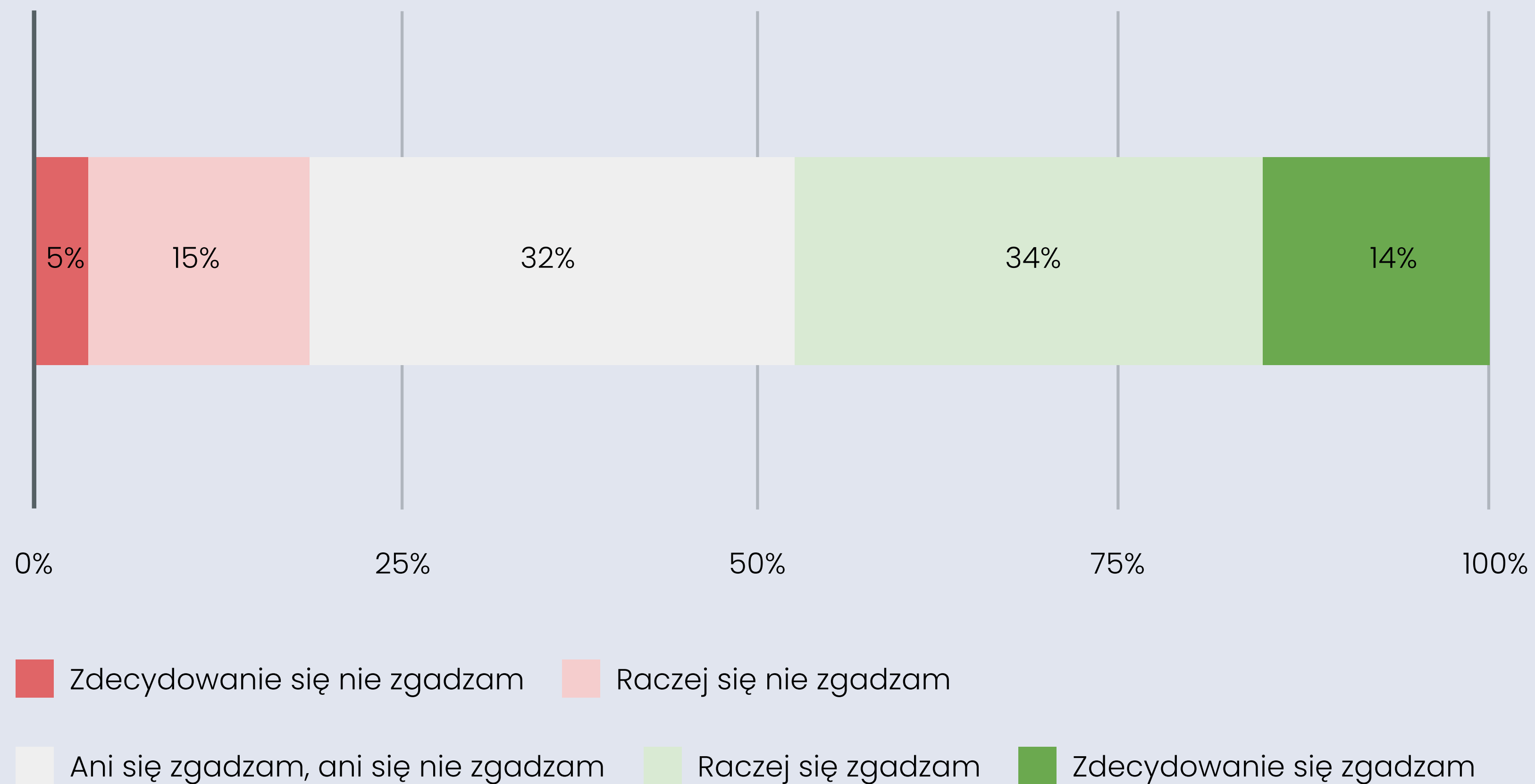
Czy w świecie nieustannej transformacji – technologicznej, organizacyjnej i społecznej – to właśnie kompetencje stają się nową walutą? A jeśli tak, to które konkretnie?

Spytaliśmy Polki i Polaków o to, jak umiejętności – ich posiadanie, brak lub rozwój – wpłynęły i wpływają na ich zawodowe losy. Spytaliśmy też o to, jak widzą kompetencje na rynku pracy przyszłości.

Po drugiej stronie stoją osoby decydujące o zatrudnieniu – ich opinie i doświadczenia również zebraliśmy i prezentujemy w raporcie.



Pracodawcy oczekują dziś zbyt wiele w zakresie umiejętności od kandydatów/kandydatek do pracy.



n=1020

Dużo wymagań, mało szans?

Według [badań](#), znalezienie pracy w Polsce w ostatnich latach trwa średnio **od minimum trzech do nawet ośmiu miesięcy**.

Media społecznościowe pełne są historii o tym, jak poszukujący wysyłają setki aplikacji i pozostają bez odpowiedzi tygodniami.

Czy jednym z powodów tej sytuacji jest **rozdźwięk między tym, czego potrzebują pracodawcy, a tym, co mogą zaoferować dzisiaj kandydujący?**

Blisko połowa ankietowanych (48%) uważa, że tak – ich zdaniem wymagania pracodawców są zbyt wygórowane.

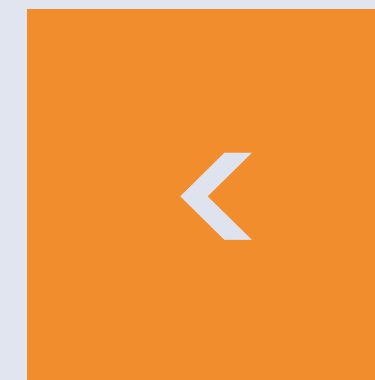
Co ciekawe, aż 32% nie ma zdania – może w takim razie nie zdajemy sobie sprawy z wymagań pracodawców i/lub swoich kompetencji? Może stąd trudności z zatrudnieniem?

Największą różnicę między swoim przygotowaniem do obecnego rynku pracy a potrzebami firm widzą najmłodszy.

Aż 56% osób w wieku od 18 do 24 lat jest zdania, że wymagania w ofertach pracy są za duże. Jednak w innych grupach wiekowych ten odsetek nie spada poniżej 45% – wszyscy czujemy podobnie, niezależnie od pokolenia.

Sami pracodawcy przyznają, że skill gap (luka kompetencyjna) będzie największą barierą w rozwoju firm do 2030 r.

(63% ankietowanych reprezentantów/reprezentantek firm w badaniu [Future of Jobs 2025](#)). Problem znamy nie od dziś, niemniej jednak dynamika zmian rynku pracy jest obecnie niespotykana – jak szacuje Światowe Forum Ekonomiczne, możemy spodziewać się, że 39% obecnych umiejętności pracowników/pracowniczek ulegnie transformacji lub stanie się przestarzałych w ciągu najbliższych pięciu lat.



Wymagania pracodawców vs wymagania pracowników – co zmieniło się na rynku pracy?

Obecnie obserwuję wyraźne przesunięcie akcentów w oczekiwaniach obydwu stron rynku pracy. Po stronie pracowników rośnie znaczenie **elastyczności** – rozumianej nie tylko jako możliwość pracy zdalnej czy hybrydowej, ale także wykonywania obowiązków z dowolnego miejsca na świecie oraz w indywidualnie ustalonych godzinach. Coraz częściej kluczowym kryterium wyboru pracodawcy stają się rozwiązania z obszaru **wellbeingu**, w tym krótszy tydzień pracy czy dostęp do programów rozwojowych i certyfikacji. Ważnym sygnałem jest również rosnące oczekiwanie **transparentności wynagrodzeń**, zwłaszcza publikowania widełek płacowych w ogłoszeniach.

Z perspektywy pracodawców, na przykładzie wymagań, które otrzymujemy od naszych klientów, widoczny jest wyraźny wzrost oczekiwań w zakresie kompetencji miękkich – szczególnie w obszarze **efektywnej komunikacji, pracy w rozproszonych zespołach oraz samodzielności w realizacji zadań**. Wykształcenie formalne traci na znaczeniu na rzecz udokumentowanego doświadczenia i praktycznych umiejętności. Jednocześnie obserwujemy silny trend zwiększonego zapotrzebowania na **kompetencje techniczne w obszarach AI/ML, data science, Pythona oraz cyberbezpieczeństwa**. Wymóg biegłej znajomości języka angielskiego jest dziś w tej branży standardem.

Zmiany te wymagają od działów rekrutacji dostosowania procesów selekcji oraz sposobu komunikacji z kandydatami, tak aby **równoważyć wysokie wymagania techniczne pracodawców z rosnącymi oczekiwaniami pracowników w zakresie warunków pracy i rozwoju**.

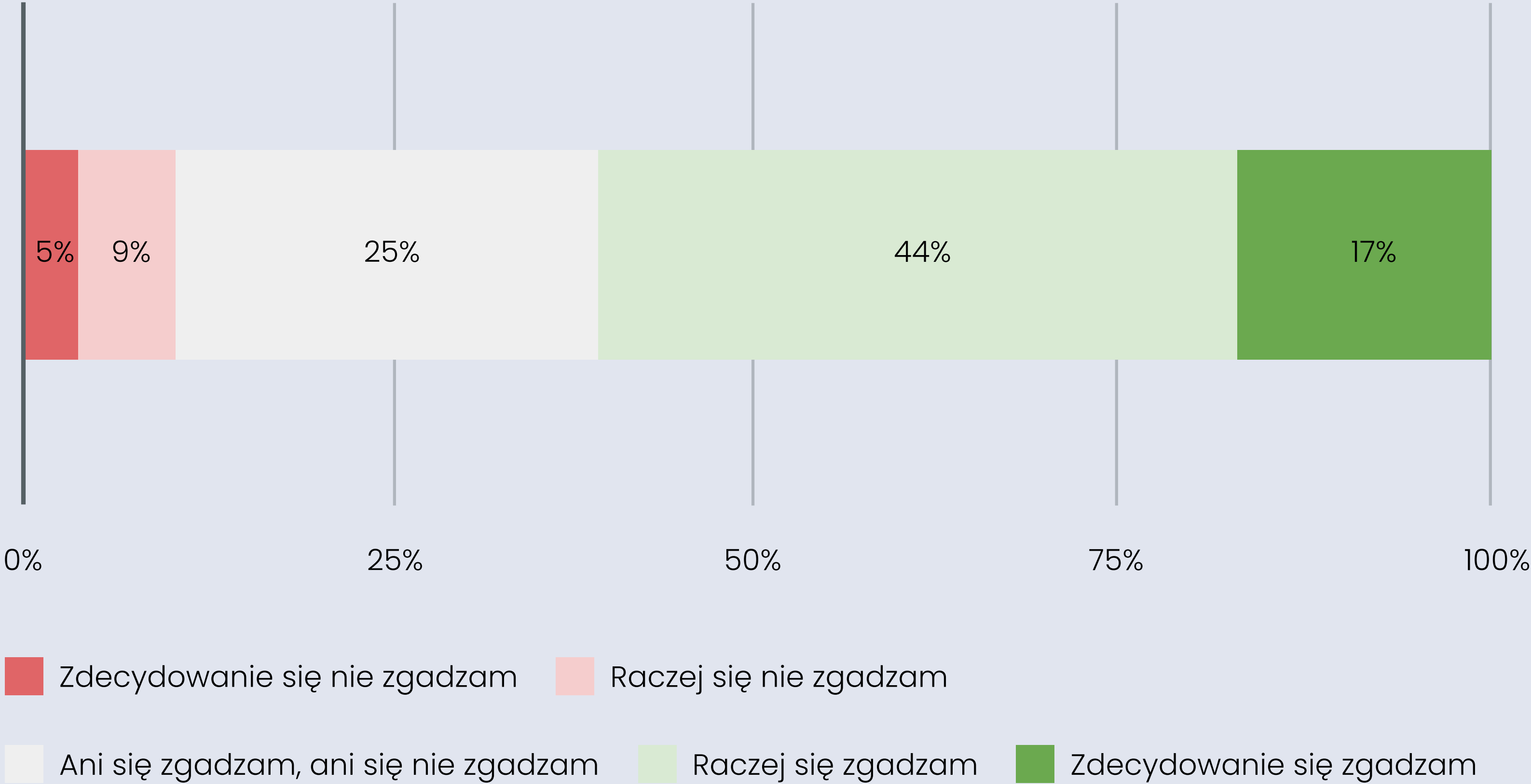


Aleksandra Figarska,
IT Recruitment Services Team Leader, Square One Poland

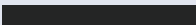




Czuję potrzebę zdobywania nowych umiejętności, aby utrzymać swoją pozycję na rynku pracy.



n=1020



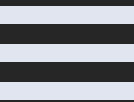
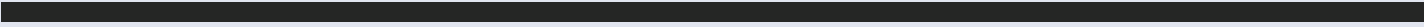
Rozwój = przetrwanie?

Biorąc pod uwagę wnioski z poprzedniego wykresu, nie powinno dziwić, że większość Polek i Polaków – **61% – czuje presję zdobywania nowych kompetencji**, żeby pozostać konkurencyjnymi. W kontekście niepewności w tak wielu obszarach życia – sytuacji geopolitycznej, ekonomicznej, transformacji cyfrowej – rozwój staje się nie tylko oznaką ambicji, ale też strategią przetrwania.

W tym miejscu należy wspomnieć, że **odpowiedzialność za podnoszenie kwalifikacji nie może leżeć wyłącznie po stronie pracujących**. Potrzebne są systemowe rozwiązania w edukacji oraz zaangażowanie pracodawców. Postęp oznacza przetrwanie nie tylko jednostki, ale też firmy i gospodarki.

Spytaliśmy zatem rekruterów/rekruterki, czy ich organizacje oferują budżety na rozwój zawodowy i w większości odpowiedzi były pozytywne:

- **81% osób deklaruje, że ich firmy oferują szkolenia**, z czego 23% tylko dla wybranych stanowisk lub wyższych szczebli;
- 15% deklaruje, że ich firmy nie mają budżetów na rozwój;
- 4% osób nie ma na ten temat wiedzy.



Learning agility: ukryty wskaźnik sukcesu kandydata

Modele pracy zmieniają się szybciej niż kiedykolwiek wcześniej, a pytanie „co już umiesz?” coraz częściej ustępuje miejsca pytaniu

„jak szybko potrafisz się nauczyć czegoś nowego – i się do tego zaadaptować?”. Zarówno [raport Deloitte \(2023\)](#), jak i [analizy McKinsey \(2021\)](#)

wskazują jednoznacznie: **o przyszłym sukcesie decydują umiejętności metapoznawcze – zdolność adaptacji, elastyczność poznawcza**

i gotowość do uczenia się. To one odróżniają osoby, które radzą sobie w zmiennych warunkach, od tych, które utknęły w nabytych schematach działania.

Mimo to, procesy rekrutacyjne wciąż koncentrują się na tym, co łatwo porównać: listach umiejętności, certyfikatach czy liczbie lat doświadczenia.

Te dane odzwierciedlają przeszłość, ale niewiele mówią o potencjale na przyszłość. **Learning agility, czyli zwinność uczenia się, czy plastyczność poznawcza, to zdolność szybkiego przyswajania nowej wiedzy, adaptowania się do zmieniających się warunków oraz odrzucania nieskutecznych schematów działania.**

Badania (m.in. [Lombardo & Eichinger](#), 2000; [De Meuse, Dai & Hallenbeck](#), 2010) pokazują, że osoby o wysokim poziomie learning agility lepiej radzą sobie w sytuacjach wymagających uczenia się „w locie”, jak reorganizacja firmy, wejście na nowy rynek, wdrożenie AI czy praca w zespole międzykulturowym. Firmy, które inwestują wyłącznie w „idealne CV”, **ryzykują zatrudnienie osób świetnych we wczorajszym kontekście, ale nieprzystających do jutrzejszych wyzwań.**

Analizy, które prowadzimy regularnie w Gyfted, oparte na wynikach ponad 20 000 testów logicznego myślenia, abstrakcyjnego wnioskowania i profili stylów pracy, pokazują wyraźny wzorec: osoby z najwyższym poziomem plastyczności poznawczej mają **o 42% wyższe prawdopodobieństwo skutecznego wdrożenia się w nową rolę w ciągu pierwszych 3 miesięcy oraz o 37% niższe ryzyko odejścia w pierwszym roku pracy** w porównaniu do kandydatów o niskiej plastyczności. Co więcej, w analizach łączących learning agility z preferencjami pracy zespołowej i motywatorami, ten profil koreluje z dwukrotnie większą szansą na awans w ciągu 24 miesięcy od zatrudnienia.

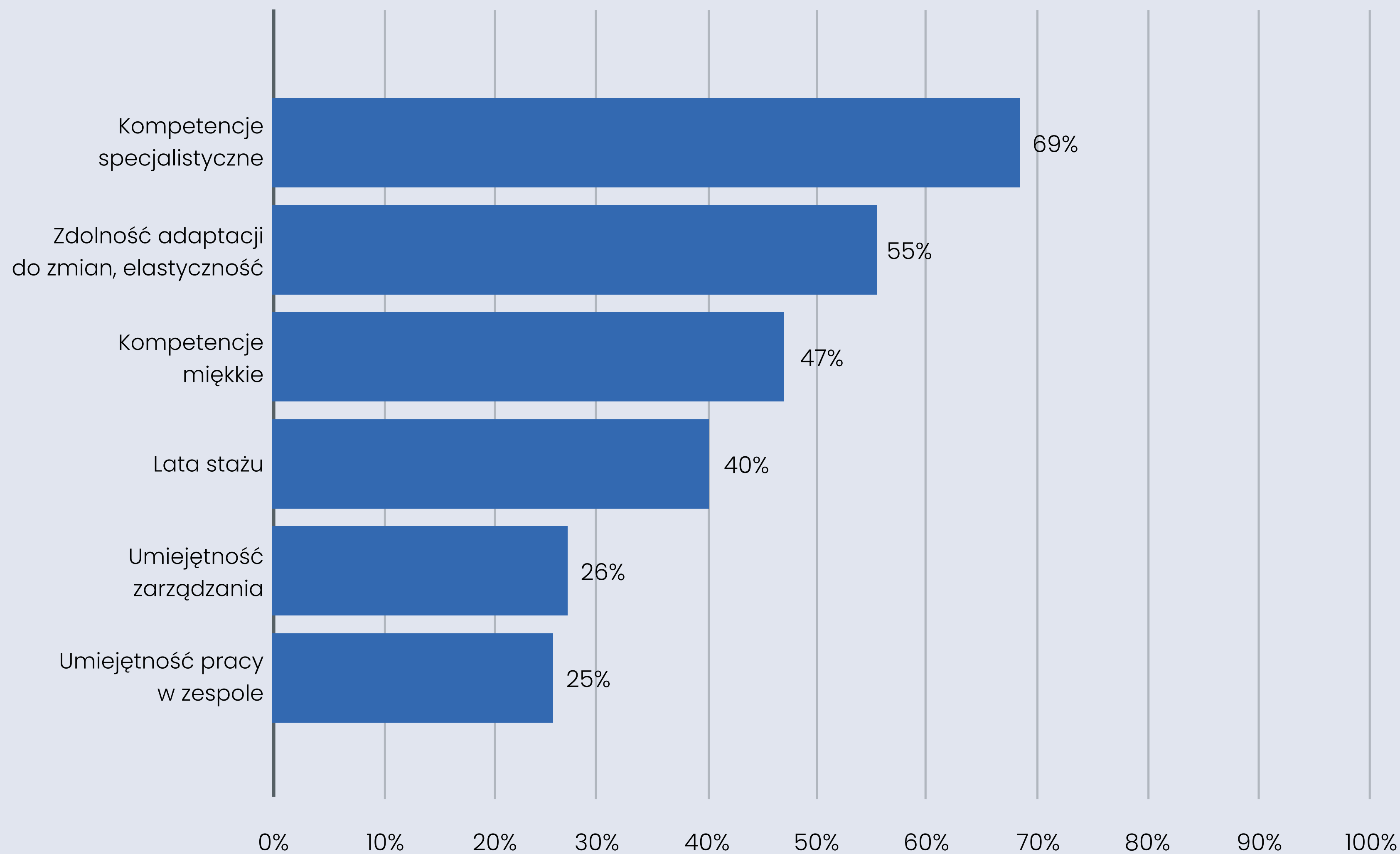
Dane te pokazują jasno: pomiar zdolności uczenia się i adaptacji nie jest „miłym dodatkiem” w procesie rekrutacji, lecz **twardym predyktorem efektywności i retencji pracowników.**



Dr Błażej Mroziński,
ekspert w zakresie psychometrii, Co-founder & CPO Gyfted

Gyfted

HR o awansach – które z poniższych kryteriów wpływają na awans w Twojej firmie?



n=211, wielokrotny wybór

Awans w pracy: nowe kompetencje szansą, ale nie gwarantem

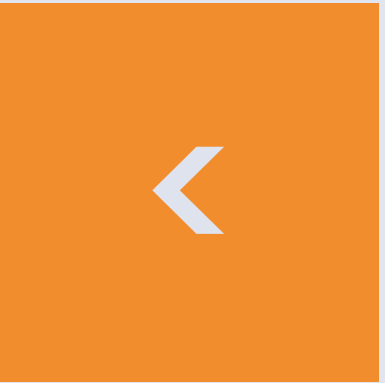
Skoro rozwój, to i awans.

Prawda?

Awans dzięki kompetencjom deklaruje 44% pracujących Polek i Polaków, natomiast w przypadku nieco większego odsetka – **46%** ankietowanych – nowe umiejętności **nie przełożyły się na progresję kariery w firmie**. Pozostałe osoby wybrały odpowiedź „nie pamiętam/nie wiem/trudno powiedzieć”.

Skoro tak, co decyduje o awansie? Znow zwróciliśmy się do osób związanych z HR po odpowiedzi. Wynika z nich, że najważniejsze są kompetencje specjalistyczne (według niemal 70% ankietowanych), ale **do przyznania awansu potrzebna jest kombinacja kilku elementów**.

Kolejne kluczowe kryteria awansu to **zdolność adaptacji do zmian (55%)** oraz **kompetencje miękkie (47%)**. To może być podpowiedzią dla osób, które nie dostały awansu, nabywając nowe umiejętności specjalistyczne, że należy równie mocno skupić się na kompetencjach społecznych i poznawczych.





Czy kiedykolwiek straciłeś/-aś pracę z powodu niewystarczających umiejętności zawodowych?

Nie pamiętam/Nie
wiem/Trudno powiedzieć

5%

Nie

87%

Tak

8%

0%

25%

50%

100%

n=1020

Czy wiemy, dlaczego tracimy pracę?

Spytaliśmy też o „drugi koniec kija”, czyli utratę pracy z powodu niewystarczających kompetencji. Zaledwie **8% Polek i Polaków straciło pracę w ten sposób**, a 87% twierdzi, że nie miało to miejsca w ich karierze.

Powyższe wyniki badania mogą też świadczyć o **niskiej świadomości przyczyn zwolnień** – czy to z powodu braku informacji zwrotnej od pracodawców, czy maskowania tych przyczyn (np. restrukturyzacji).

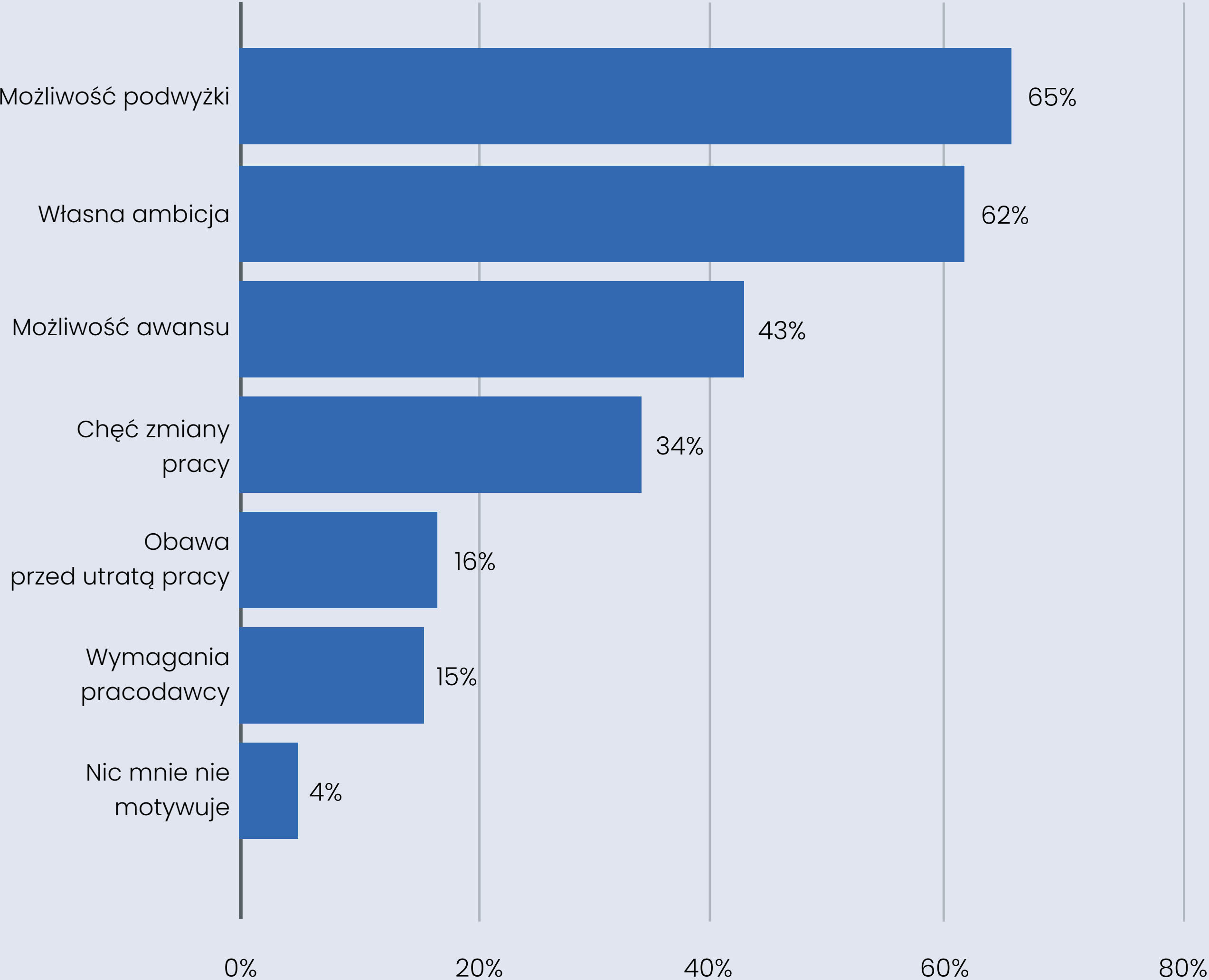
Dlaczego więc czujemy presję rozwoju, by utrzymać swoją konkurencyjność (o czym pisaliśmy dwie strony wcześniej)?

Wygląda na to, że nie patrzymy w przyszłość z optymizmem i boimy się, że nadejdą trudniejsze czasy. Wiele wskazuje na to, że słusznie.

Pracodawcy już „skarżą się” na niewystarczające umiejętności kadry, które są ich zdaniem barierą rozwoju firm. Według raportu [Future of Jobs](#) 85% ankietowanych pracodawców planuje priorytetowo potraktować podnoszenie kwalifikacji swoich zespołów, przy czym **70% zamierza zatrudnić osoby z nowymi umiejętnościami, 40% – zmniejszyć zatrudnienie, a 50% – przenieść pracowników z zadań, które tracą na znaczeniu, do innych.**



Co najbardziej motywuje Cię do zdobywania nowych umiejętności?



Ambicja silniejsza niż strach

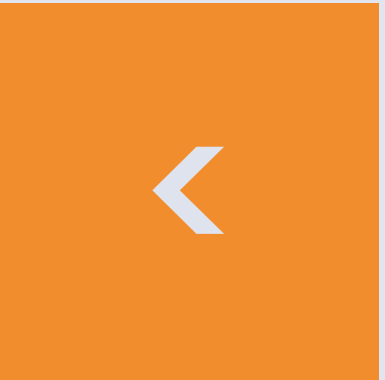
Możliwość podwyżki to dla nas najskuteczniejsza „marchewka na końcu kija” – **65%** Polek i Polaków wskazało taką odpowiedź w pytaniu o motywacje do rozwoju.

Tuż za pieniędzmi znalazła się jednak **własna ambicja** z wynikiem **62%**, a dalej – **możliwość awansu z 43%**.

To dobry sygnał, że napędzają nas przede wszystkim pozytywne motywacje. **Chcemy się rozwijać dla rozwoju**, poprawiać swoją sytuację finansową, zdobywać awanse i satysfakcję. Cieszy nas to podwójnie, kiedy weźmiemy pod uwagę niepokój w związku przyszłością na rynku pracy, o którym pisaliśmy wcześniej. Motywacja „z obawy” odgrywa zdecydowanie mniejszą rolę – tylko 16% ankietowanych wskazało tę odpowiedź.

W dwóch podgrupach ankietowanych pierwsze miejsce zajął inny czynnik niż podwyżka, a były to osoby w wieku 55–64 oraz osoby o wykształceniu wyższym. W obydwu przypadkach ich głównym motywatorem do rozwoju jest ambicja.

Zakładamy, że te podgrupy **mogą zarabiać** więcej niż młodszy lub słabiej wykształceni uczestnicy/uczestniczki rynku pracy, stąd pierwszeństwo innych odpowiedzi.



Czy powszechna znajomość podstaw AI stanie się nowym „językiem angielskim” rynku pracy?

Znajomość sztucznej inteligencji rzeczywiście może stać się kompetencją równie uniwersalną jak znajomość języka angielskiego. Tak jak angielski otwierał kiedyś drzwi do globalnej komunikacji i kariery, **tak dziś rozumienie mechanizmów działania AI – jej możliwości, ograniczeń i wpływu na decyzje biznesowe – zaczyna być kluczowe niemal w każdej roli zawodowej**, nie tylko technicznej.

Ale edukacja w zakresie AI to nie tylko nauka obsługi narzędzi. **To rozwijanie kompetencji analitycznych, krytycznego myślenia oraz zdolności do współpracy z technologią w sposób świadomy i etyczny.** Pracownicy, którzy rozumieją, czym jest AI, są lepiej przygotowani do adaptacji, innowacji i podejmowania decyzji opartych na danych – co czyni ich bardziej wartościowymi dla organizacji i odpornymi na zmiany rynku.

Co istotne, według [najnowszych badań](#) kluczowe znaczenie ma to, czy organizacje inwestują w rozwój kompetencji przyszłości. Dla pracowników to nie tylko wyraz troski o ich rozwój, ale także mocny argument przy wyborze pracodawcy – realna przewaga konkurencyjna i wzmocnienie wizerunku pracodawcy.

AI to potężne narzędzie, a jego wykorzystanie powinno opierać się na wartościach: przejrzystości, inkluzywności i poszanowaniu prywatności. Dlatego **jako liderzy powinniśmy promować nie tylko wiedzę techniczną, ale też postawę świadomego i mądrego korzystania z technologii.**



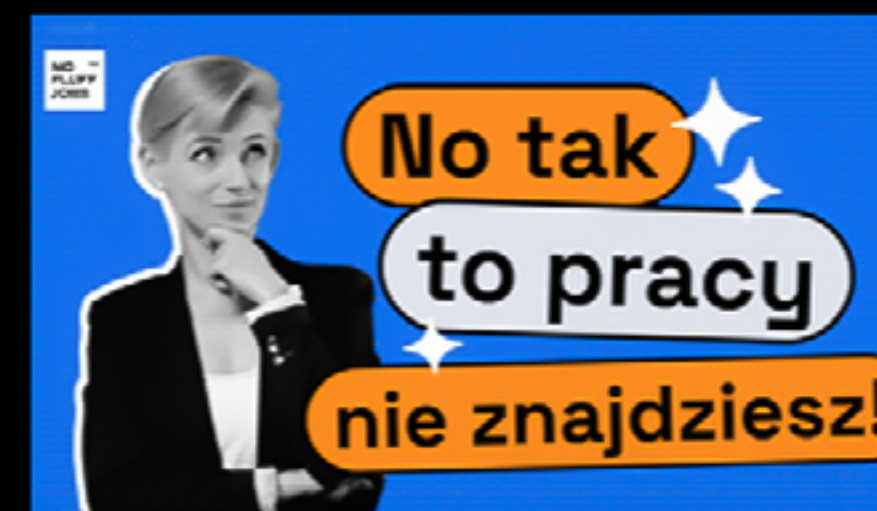
Aleksandra Brzozowska,
Head of Learning & Development, Ringier Axel Springer Polska

ringier
axel springer

Odkrywamy tajniki skutecznego szukania pracy

Śledź nową serię No Fluff Jobs na YouTube > [Obejrzyj tutaj](#).

- Metody na znalezienie odpowiednich ofert pracy i zwiększenie swoich szans na zatrudnienie
- Konkretnie porady na rozmowy rekrutacyjne, unikanie błędów, skuteczne CV
- Wgląd w perspektywę rekrutujących i pracodawców



Błędy, które utrudniają Ci znalezienie pracy

[Oglądaj](#)



Czy LinkedIn naprawdę pomaga znaleźć pracę?

[Oglądaj](#)

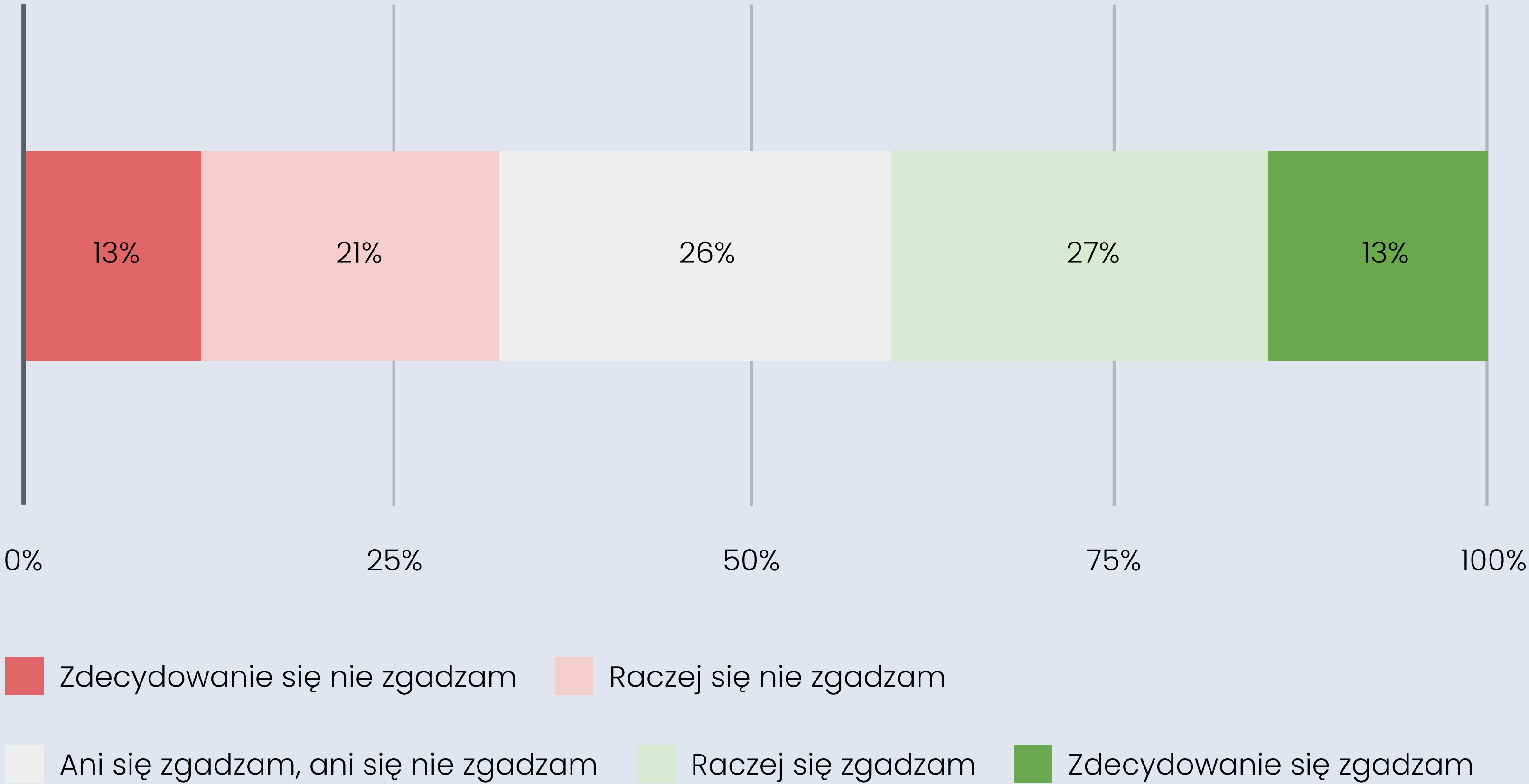


Nie spełniasz wszystkich wymagań? Aplikuj i tak!

[Oglądaj](#)

Wykształcenie swoją drogą, a praca swoją

Moje wykształcenie ma kluczowe znaczenie w mojej karierze zawodowej.



n=1020

Edukacja wciąż bardzo ważna, ale niekoniecznie ta tradycyjna

W Polsce **40% aktywnych zawodowo osób przypisuje wykształceniu kluczową rolę** w swojej karierze. Jednak niewiele mniej – **34%** – uważa, że w ich przypadku nie jest to prawda. Pozostałe 26% osób nie ma zdecydowanej opinii na ten temat.

Kiedy weźmiemy pod uwagę poziom wykształcenia ankietowanych, absolwenci szkół wyższych zdecydowanie najbardziej doceniają edukację – 53% przypisuje jej fundamentalne znaczenie w swoich zawodowych losach.

Jednocześnie obserwujemy **wzrost znaczenia nauki nieformalnej, microlearningu i certyfikatów kompetencyjnych**. Sposób, w jaki zdobywamy i dokumentujemy wiedzę, ewoluuje.

Pracodawcy na całym świecie coraz częściej postrzegają mikrokwalifikacje jako ogromną zaletę osób poszukujących pracy – **91% uważa**, że pracownicy posiadający mikrokwalifikacje wykazują się wyższą biegłością w zakresie najważniejszych kompetencji dla danej branży lub stanowiska.



Jak pracodawcy mogą lepiej dopasowywać ludzi do ról zamiast szukać „idealnych CV”?

Nasze doświadczenie dzisiejszego rynku pracy pokazuje, że szukanie „idealnych CV” staje się coraz mniej efektywne. Potwierdza to perspektywa kandydatów według ogólnopolskiego badania – 73% z nich zdarzyło się kiedyś zawyżyć umiejętności w CV lub podczas rozmowy.

Pracodawcy powinni **skupić się na kompetencjach, które mają realne znaczenie w danej roli oraz na postawie kandydatów**. Zamiast szukać osób z perfekcyjnym (i nie zawsze w 100% rzetelnym) doświadczeniem, warto oceniać aspekty miękkie, takie jak na przykład zdolność do uczenia się, elastyczność i umiejętność współpracy. Istotna jest gotowość do szybkiego adaptowania się do zmieniających się warunków, co pozwala pracownikom szybko rozwijać nowe umiejętności, nawet jeśli początkowo nie posiadają wszystkich kwalifikacji.

Jestem zdania, że jeżeli ktoś czegoś nie potrafi, może nadrobić to ciężką pracą. **Kluczowe staje się inwestowanie w rozwój potencjału pracowników, nie tylko w ich dotychczasowe doświadczenie.**



Filip Sobel,
Founder & CEO Staffly



Według odpowiedzi rekruterów i rekrutek najważniejsze elementy profilu kandydata/kandydatki do pracy to kolejno:

1 Doświadczenie zawodowe

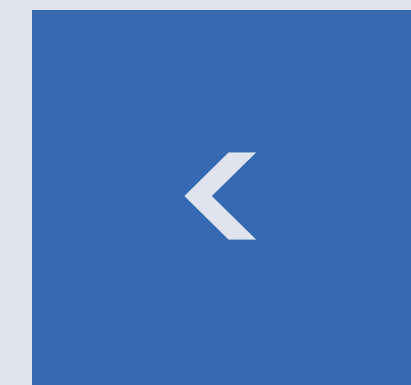
2 Umiejętności praktyczne (np. techniczne)

3 Kompetencje miękkie

4 Udokumentowane osiągnięcia

5 Kursy i certyfikaty specjalistyczne

6 Wykształcenie formalne (studia)



n=1020, ankietowani układali odpowiedzi od najważniejszej do najmniej ważnej

Dyplom? A na co to komu

Okej, może ten nagłówek to przesada – w końcu są takie stanowiska, które bez odpowiedniego wykształcenia się nie obejdą. Jednak, jak pokazują odpowiedzi osób zajmujących się rekrutacją, **w większości dyplom ma małe znaczenie**. A przynajmniej mniejsze niż kursy czy certyfikaty specjalistyczne i zdecydowanie mniejsze niż umiejętności miękkie!

Dziś bycie absolwentem/absolwentką uczelni wyższej nie znaczy już tyle, co kiedyś. Nie pomogły głośne afery z kupowaniem dyplomów, jak ta z [SGH](#) czy Collegium Humanum, a dowodem na to są [prace Ministerstwa Nauki](#) nad prawem umożliwiającym pracodawcom weryfikację autentyczności dyplomów. Zaufanie do formalnych kwalifikacji znacznie zmaleło na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat, a sam „papier” nie jest gwarancją kompetencji.

Równocześnie obserwujemy rozbieżność między popularnością kierunków studiów a realnymi potrzebami rynku.

Niestabnącym powodzeniem cieszą się [kierunki humanistyczne czy zarządzanie](#), podczas gdy gospodarka pilnie potrzebuje inżynierów, techników czy specjalistów branżowych. Najnowsza [prognoza](#) Ministerstwa Edukacji i Nauki również pokazuje, że **to właśnie zawody techniczne i branżowe będą najbardziej poszukiwane** – a więc często takie, które nie wymagają tradycyjnych studiów, lecz praktycznych kwalifikacji i certyfikatów.

Warto też zwrócić uwagę na perspektywę samych absolwentów. [Raporty](#) o losach ekonomicznych osób po studiach wskazują, że dyplom wciąż ma wartość, ale nie stanowi automatycznej gwarancji wysokich zarobków. **Część młodych ludzi (szczególnie z pokolenia Z)** odbiera swoją ścieżkę kariery jako dzieło przypadku, a dyplom jako coś, co bardziej „powinno się mieć”, niż coś, co faktycznie otwiera drzwi do kariery.

Szukasz pracy?

Zdobądź darmowe porady

i 5 szablonów CV.

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



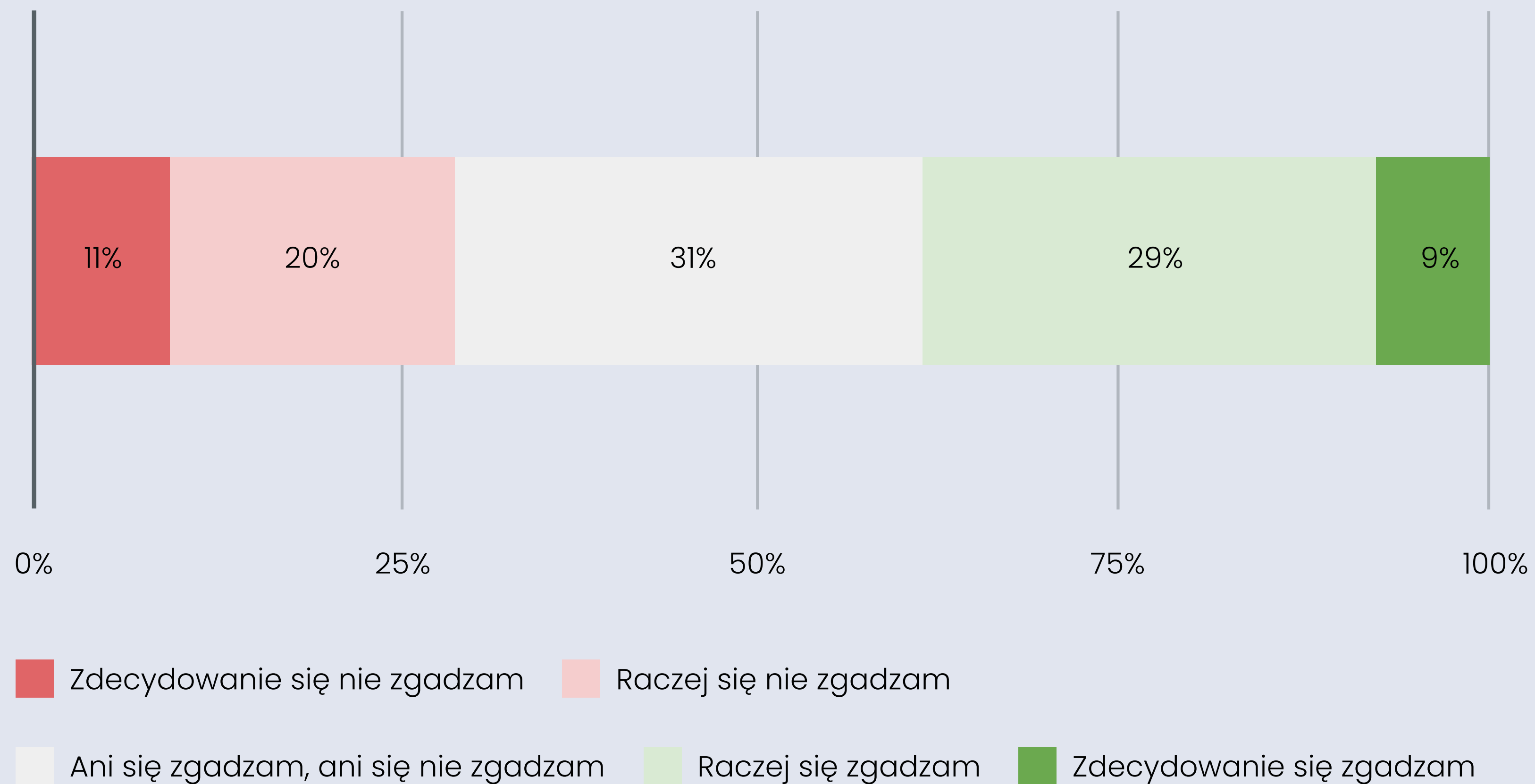
Dlaczego szukanie pracy przez nofluffjobs.com to nowa jakość?

	Inne portale pracy	NO TM FLUFF JOBS
Wiesz, czy wynagrodzenie Ci odpowiada przed wysłaniem CV.	✗	✓
Wiesz, co się dzieje z Twoim CV po wysyłce.	✗	✓
Wiesz, gdzie i kiedy aplikowałeś/aplikowałaś.	✗	✓
Wiesz, jaka jest konkurencja o dane stanowisko.	✗	✓
Sprawdzisz dopasowanie do oferty (dla kategorii IT)	✗	✓

Założ profil

Człowiek kontra AI

Czuję, że muszę nauczyć się pracować z narzędziami opartymi na sztucznej inteligencji, żeby być konkurencyjnym na rynku pracy.



n=1020

Zdania wobec AI (jak zwykle) podzielone, ale...

Według naszego badania **38% Polek i Polaków czuje potrzebę nauczenia się pracy z AI, a 31% nie widzi takiej konieczności.**

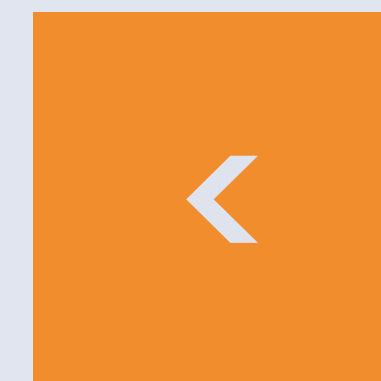
Presja wzrasta wraz z poziomem wykształcenia, a maleje z wiekiem – najbardziej odczuwają ją osoby z grup wiekowych 18–24 oraz 25–34.

Wysoki odsetek niezdecydowanych (31%) może wskazywać na dezorientację w kwestii wpływu AI na nasze zawodowe losy czy daną branżę. Niemniej jednak **luka kompetencyjna w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji** już jest sygnalizowana przez pracodawców. Dlatego jesteśmy zdania, że doświadczenie w wykorzystaniu narzędzi opartych na AI jest i będzie przynosiło korzyść osobom pracującym lub poszukującym pracy.

Według prognoz [NASK](#) w Polsce ok. 30% stanowisk pracy jest podatnych na pewien wpływ AI, co daje około 5,08 miliona miejsc pracy.

Okolo 817 500 z nich (4,9% zatrudnienia) to stanowiska o bardzo wysokiej podatności.

Szczególnie narażone są **osoby wykonujące pracę biurową oraz kobiety**. Jednak to wciąż nie oznacza, że ich miejsca pracy całkowicie znikną – równolegle z zastąpieniem automatyzacją niektórych zadań, mogą się pojawić nowe obowiązki.



Starzejący się rynek pracy kontra rewolucja AI: Dlaczego polskie firmy muszą wybierać między robotami a seniorami

Polski rynek pracy stoi przed bardzo trudnym wyborem: zautomatyzować wszystko lub nauczyć „silversów” obsługi ChatGPT. Jednak żadna opcja nie jest prosta.

Zbliża się **demograficzna bomba zegarowa** – do 2035 r. zabraknie nam [ponad 2 mln](#) rąk do pracy. Niemcy sprowadzają imigrantów, Francja przedłuża wiek emerytalny, a w Polsce liczymy na cud. Tymczasem jesteśmy w dolnej części rankingu krajów europejskich pod względem aktywności zawodowej osób 55+, firmy unikają przyjmowania takich kandydatów, a sami pracownicy nie są w większości zainteresowani kontynuacją pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego ([PARP, 2024](#)).

Ironią losu jest to, że **AI miało zastąpić ludzi, ale w rzeczywistości potrzebuje ludzi do współpracy**. Tylko czy osoba w wieku przedemerytalnym nauczy się promptowania? [Badania](#) pokazują, że 3/4 dojrzałych pracowników w Polsce ma problem z podstawową obsługą komputera, a mimo to oferuje się im „szkolenia z nowoczesnych narzędzi”.

Młodzi emigrują, seniorzy są wykluczeni, a pracodawcy szukają jednorożców – osób zarówno doświadczonych, jak i kompetentnych cyfrowo.

Automatyzacja i robotyzacja były możliwe od dekad, a AI wciąż oznacza wysokie koszty i czasochłonne wdrożenia. Dla wielu polskich firm to sfera marzeń, a nie plan biznesowy.

Firmy, które połączą mądrość seniorów z cyfrowymi narzędziami oraz stworzą miejsca pracy dla osób gotowych do reskillingu, wygrają walkę o talenty.

Reszta zostanie z wizją robotów – zbyt drogą do realizacji.

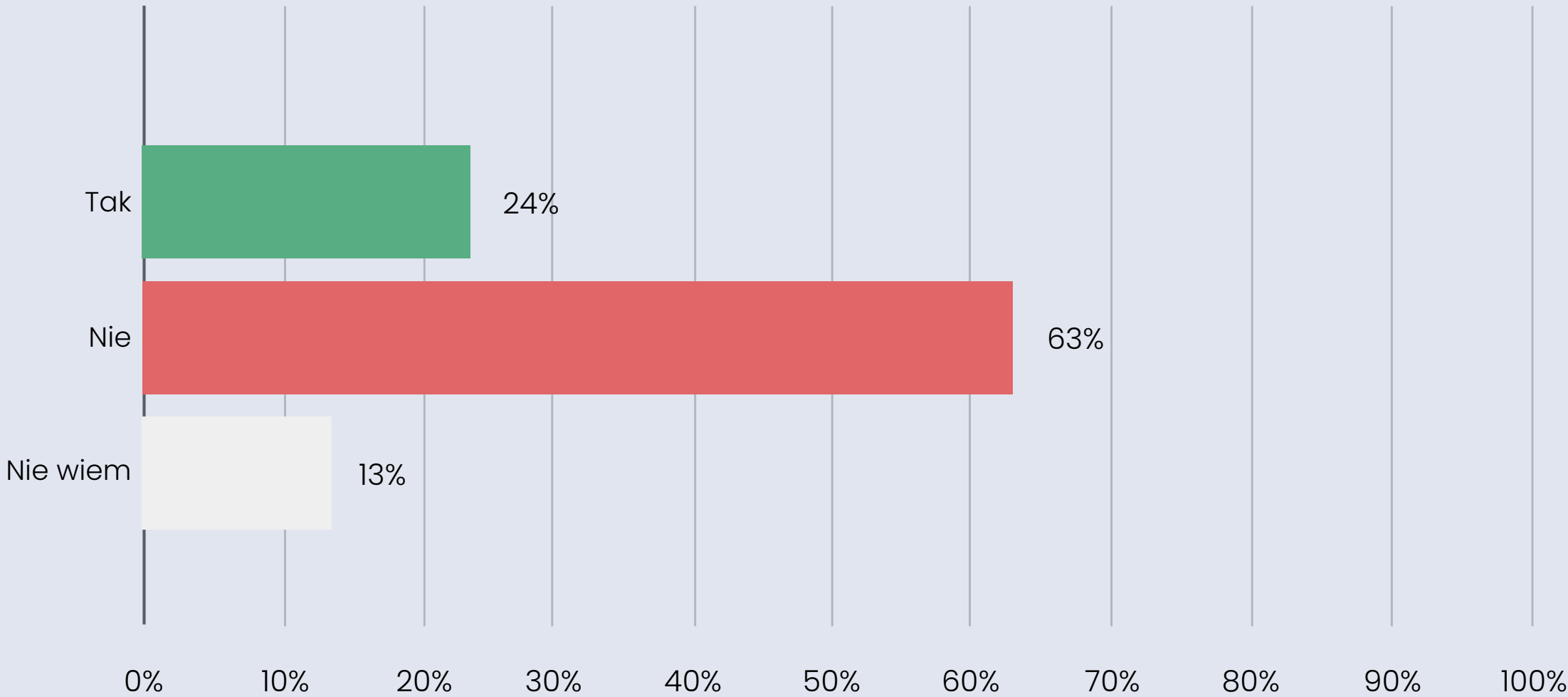


Kacper Kruszewski,
CEO, Grupa Outworking

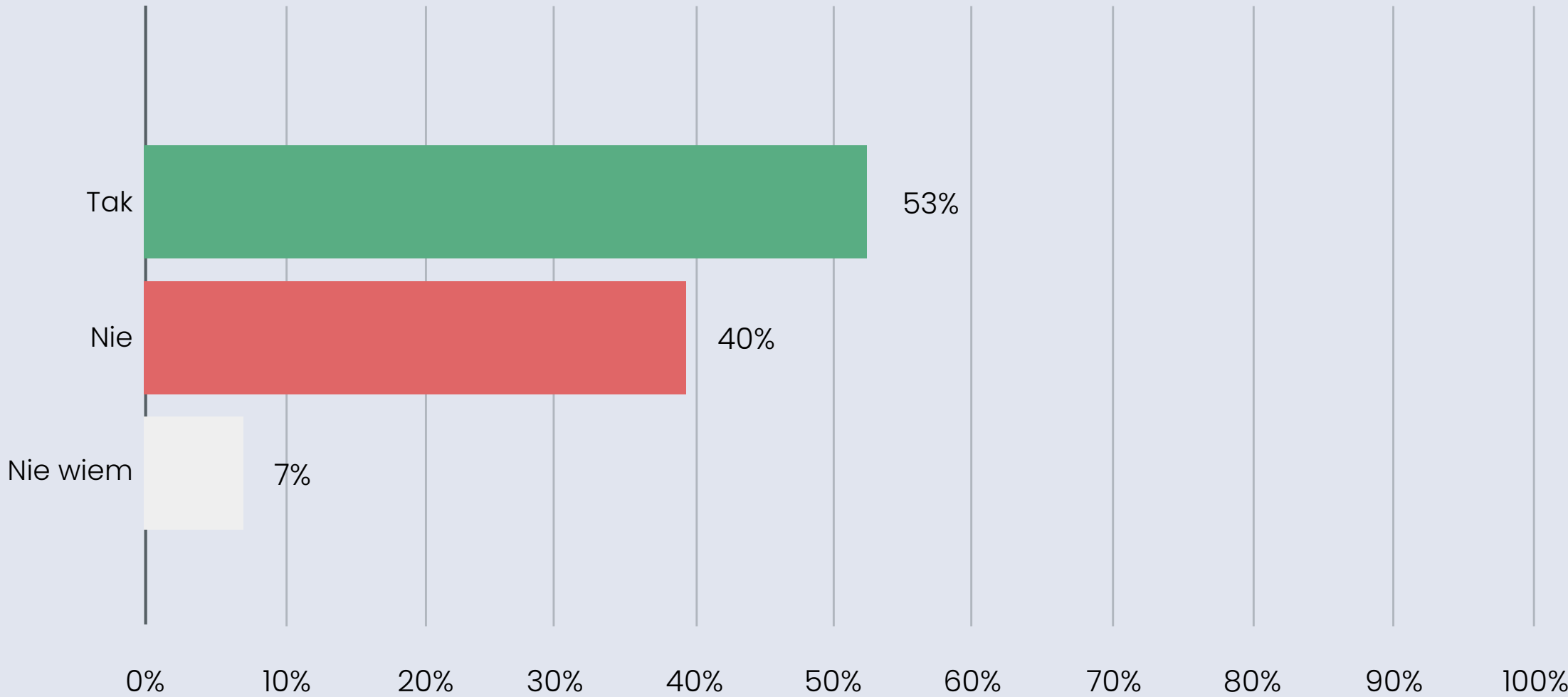
OUTWORKING

Inwestycje firm w pracowników/pracowniczki związane z AI

Czy Twoja firma w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudniła nowe osoby w związku z wdrażaniem sztucznej inteligencji?



Czy Twoja firma w ciągu ostatnich 12 miesięcy szkoliła pracowników/pracowniczki w związku z wdrażaniem sztucznej inteligencji?



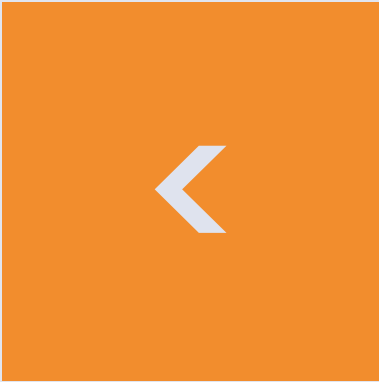
n=207

Głównie zwolnienia albo szkolenia, nowych stanowisk niewiele

Zdecydowana większość firm – ponad 60% – **nie rekrutowała nowych osób** w związku z wdrażaniem AI, co sugeruje, że technologia raczej zastępuje lub wspiera obecny personel niż kreuje nowe stanowiska.

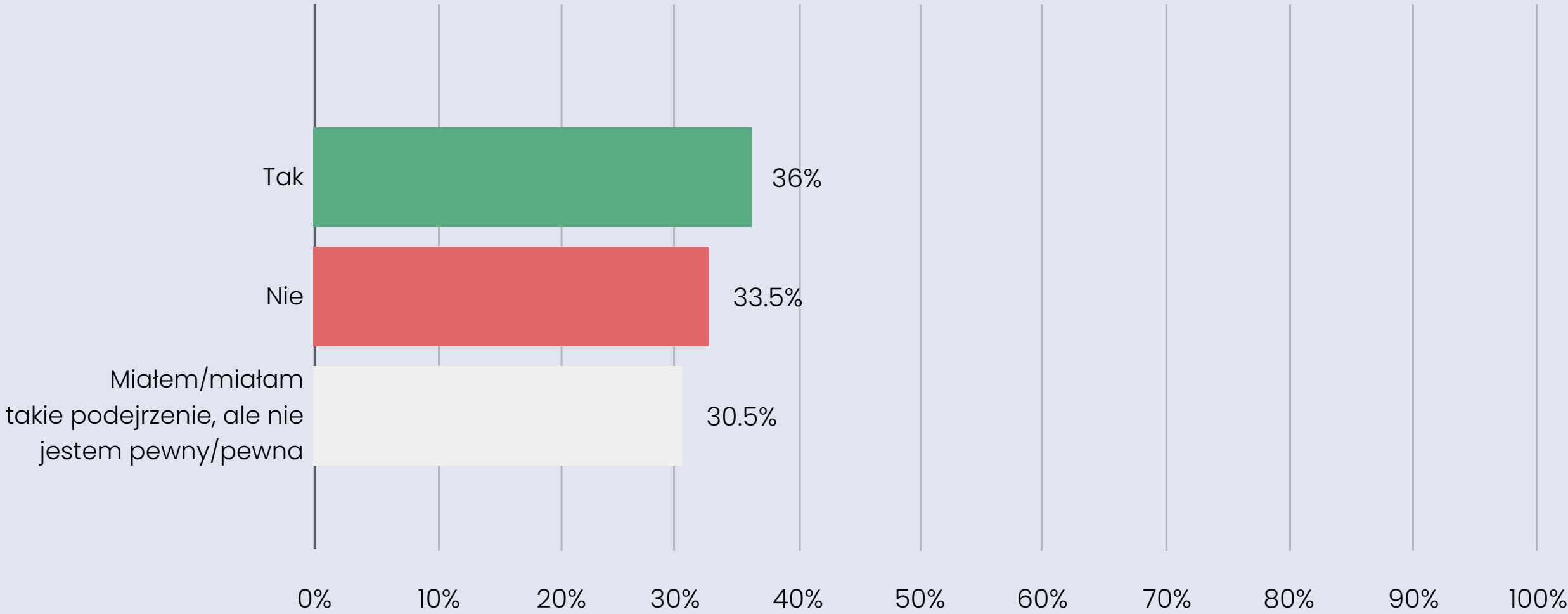
Jednocześnie **ponad połowa firm inwestuje w szkolenia**, co jasno wskazuje na strategię **przekształcania obecnych zasobów ludzkich**. Powyższe wyniki są spójne z globalnym trendem: AI zmienia lub redukuje miejsca pracy, rzadziej tworzy nowe.

W samym 2025 roku tysiące miejsc pracy na świecie [zostało zlikwidowanych](#) z powodu automatyzacji i wdrażania AI. Prezesi firm takich jak Microsoft, Intel czy IBM wskazują AI jako powód zwolnień, ale analitycy podkreślają, że inne czynniki – nadmierne zatrudnianie, presja kosztowa i strategiczne zmiany – są równie istotne.



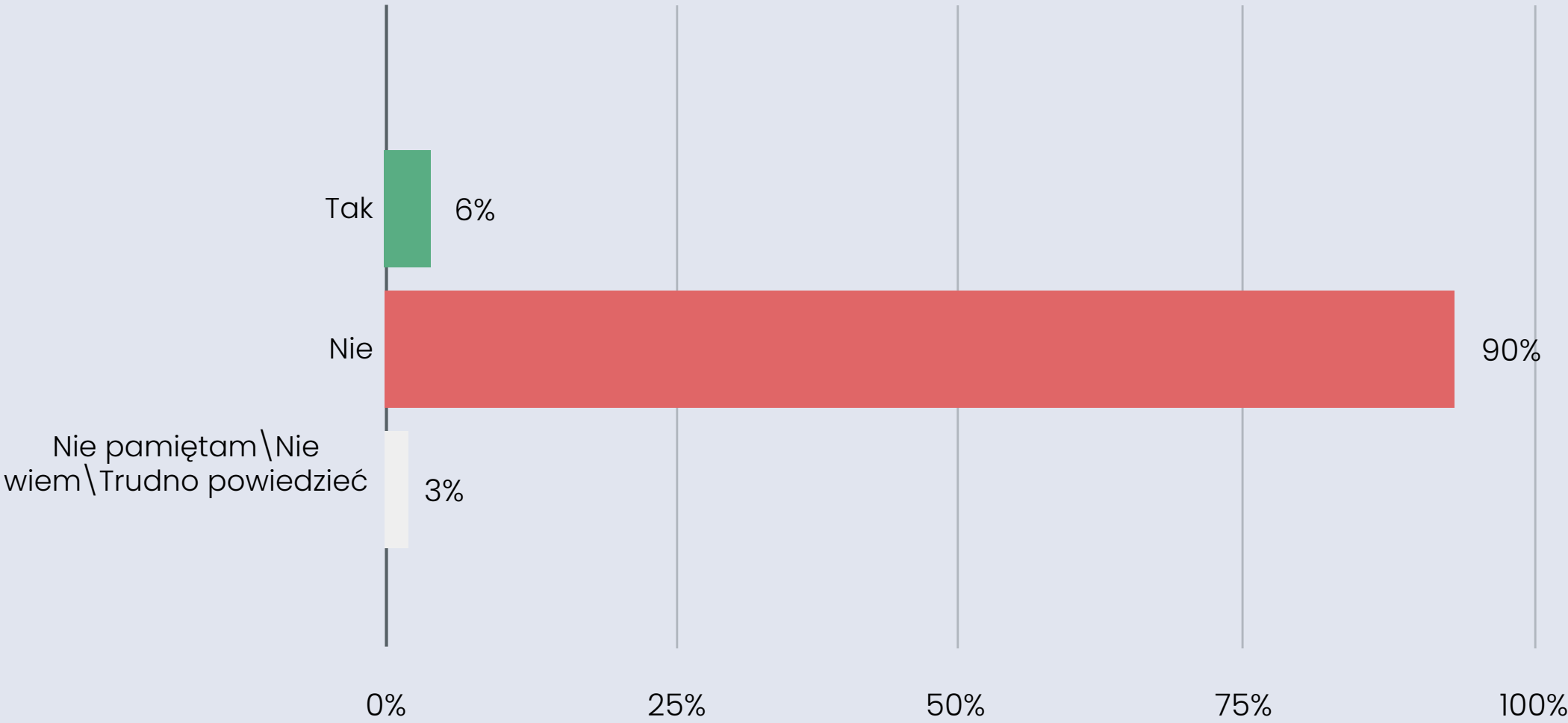
Sztuczna inteligencja podczas rekrutacji okiem HR-u i kandydujących

Czy zdarzyło Ci się uczestniczyć w rekrutacji, w której kandydat(ka) wykorzystał(a) narzędzia AI, żeby lepiej wypaść, np. do rozwiązania zadania rekrutacyjnego lub podczas rozmowy o pracę?



n=207

Czy zdarzyło Ci się używać narzędzi typu ChatGPT podczas rozmowy rekrutacyjnej lub do wykonania zadania rekrutacyjnego?



n=1020

Jak rozpoznać dobrego kandydata/kandydatkę w erze AI?

A może rekrutujący nie mają się czego obawiać?

Zdecydowana większość Polek i Polaków – aż **90%** – deklaruje, że nigdy **nie korzystała z chatbotów AI w trakcie rozmowy lub zadania rekrutacyjnego**.

Z drugiej strony, **36%** osób zatrudniających uczestniczyło w co najmniej jednej rekrutacji, podczas której **kandydat lub kandydatka posiłkowali się AI, a kolejne 30% miało takie podejrzenia**.

Spory rozdźwięk, prawda? Być może kandydujący nie chcą się przyznawać, obawiając się posądzenia o autentyczność zaprezentowanych kompetencji. Być może to rekrutujący są bardziej wyczuleni na weryfikowanie użycia AI.

Rozwiązaniem może być **formalizacja zasad użycia AI w procesie rekrutacji** – firmy powinny jasno określać, kiedy i w jakim zakresie użycie AI przez kandydatów jest akceptowane i kiedy same jej używają.

Jak podaje [Experis](#), większość pracodawców – zarówno globalnie (85%), jak i w Polsce (81%) – akceptuje wykorzystanie AI przez kandydatów podczas rekrutacji. Najczęściej wskazywano takie zastosowania jak: zdobywanie informacji o firmie (28%), przeszukiwanie ofert pracy (25%) oraz przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej (25%).



Rekrutując, chcesz znaleźć osoby **dopasowanie**
do potrzeb firmy.

Dlatego na No Fluff Jobs widzisz od razu **w ilu procentach**
kandydat(ka) spełnia wymagania Twojej oferty pracy.

Sprawdź funkcję **CV Scoring*** w panelu pracodawcy
na nofluffjobs.com.

*Dostępna dla wybranych kategorii IT.

Przetestuj na No Fluff Jobs

NO
FLUFF
JOBS

WITAJ

OGŁOSZENIA

APLIKACJE

PAKIETY

PROFIL PRACODAWCY

INSIGHTS360

Wyloguj

Aplikacje (621)

Aplikacje w ciągu ostatnich 30 dni: 5

Filtry

Wyszukaj

Szukaj

Pobierz wszystkie CV

Zmień wiele statusów na raz

Ustawienia komunikacji e-mail

Wszystkie (156)

Nowe (128)

W trakcie (26)

Odrzucone (1)

Zatrudnienia (26)

Rezygnacje (1)

Imię i nazwisko

CV Scoring

Dokumenty

Oferta

Lokalizacja

Data

Status aplikacji

FS

Franciszek Szymański

Zobacz aplikację

100%

CV

Software Engineer 2 (Java & Python) - Machine Learning Research Lab

Kraków

17.02.2024 (3 dni temu)

Nowe

Pokaż szczegóły

KK

Karol Korzeniowski

Zobacz aplikację

70%

CV

Senior Front-End Engineer, Web and Mobile Team (m/t/d)

Kraków

10.02.2024 (27 dni temu)

Zatrudnienia

Akcje

Szczegóły

CV Scoring

TECH Profile

Podgląd CV

Pobierz CV

Podgląd ogłoszenia

CV Scoring

Wysokie dopasowanie 70%

Sprawdź szczegóły wyniku

Dopasowane w CV

Obowiązkowe (z ogłoszenia)

Java Spring Git JavaScript

HTML polski

Mile widziane (z ogłoszenia)

Python C++ angielski

Inne znalezione w CV

hiszpański Ruby Ruby on Rails PHP

oraz 4 inne

Ukryj szczegóły

MK

Mariusz Kosocicki

Zobacz aplikację

82%

CV

Software Engineer 2 (Java & Python) - Machine Learning Research Lab

Kraków

17.02.2024 (3 dni temu)

Nowe

Pokaż szczegóły

PK

Paulina Kwiatkowska

Zobacz aplikację

38%

CV

Network Engineer - Product Development - Remote

Wrocław

06.02.2024 (12 dni temu)

Rezygnacje

Pokaż szczegóły

JK

Justyna Krakowska

Zobacz aplikację

-

CV

Performance Specialist

Warszawa

13.02.2024 (6 dni temu)

Nowe

Pokaż szczegóły

KN

Kamil Nowak-Karmelicki

Zobacz aplikację

-

CV

Sprzedawca na stacji paliw - Circle K - Łódź (niepełny etat)

Wrocław

10.02.2024 (7 dni temu)

W toku

Pokaż szczegóły

FS

Franciszek Szymański

Zobacz aplikację

-

CV

Digital Platforms and Marketing Technology Lead

Warszawa

01.02.2024 (16 dni temu)

Odrzucone (bez wiadomości)

Pokaż szczegóły

NG

Natalia Grzeszczyńska

Zobacz aplikację

70%

CV

Remote Junior React Developer

Kraków

31.01.2024 (16 dni temu)

W toku

Pokaż szczegóły

1

2

3

4

5

...

32

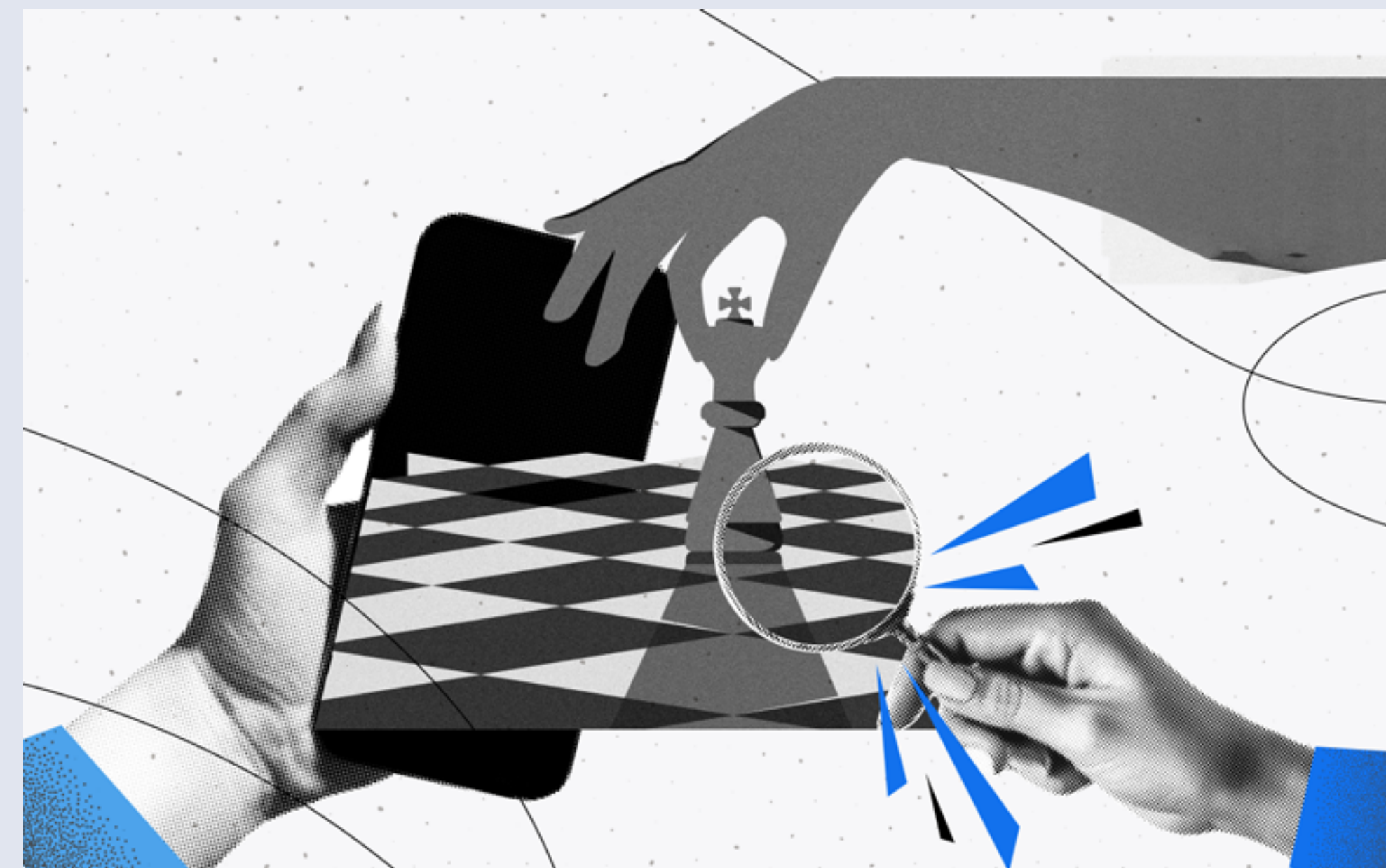
Komunikacja, strategia, ocena sytuacji – nasza przewaga nad AI

Z cytowanego wcześniej raportu Experis wiemy też, że około jedna trzecia pracodawców zarówno na świecie, jak i w Polsce przyznaje, że **sztuczna inteligencja nie zastąpi ani nie wspomże niektórych kompetencji pracowników i pracowniczek.**

Według polskich pracodawców, należą do nich:

1. obsługa klienta – 35%,
2. zarządzanie zespołem – 33%,
3. myślenie strategiczne – 31%
4. umiejętność oceny sytuacji, także w kontekście etycznym – 28%,
5. komunikacja – 26%,
6. nauczanie i szkolenie – 25%,
7. zarządzanie projektami – 25%,
8. rozwiązywanie problemów – 23%,
9. tworzenie pomysłów i kreatywność – 22%,
10. umiejętności sprzedażowe – 18%,
11. wiedza techniczna – 17%.

(pytanie wielokrotnego wyboru, n = 525)



Umiejętności poznawcze – klucz do sukcesu na rozmowie rekrutacyjnej i nie tylko

Ukończone kursy czy bogate doświadczenie zawodowe to na obecnym rynku pracy nie wszystko. Dużą przewagę dają umiejętności poznawcze – czyli to, **jak analizujemy i łączymy fakty, wyciągamy wnioski oraz podejmujemy decyzje**. To one stają się jednym z kluczowych obszarów oceny podczas rekrutacji. I trudno się dziwić – w czasach, gdy tempo zmian wyprzedza opisy stanowisk, to zdolność szybkiego uczenia się i adaptacji decyduje, czy ktoś poradzi sobie nie tylko dziś, ale też jutro.

To ważna wskazówka dla rekruterów: **nie zawsze najlepszym kandydatem będzie ten, kto „już wszystko robił”, lecz ten, kto szybko się uczy, myśli krytycznie i umie wyciągać wnioski**. Bo dzisiejsze rekrutacje to nie tylko test wiedzy, ale także test elastyczności umysłu.

Jako osoba, która na co dzień rozmawia z kandydatami, widzę, jak ogromną przewagę dają te umiejętności. To właśnie te kompetencje – pozornie niewidoczne na papierze – budują prawdziwą wartość w zespole i dla całej organizacji.

Dlatego z mojej perspektywy podczas rekrutacji, poza CV i rozmową online, **ważne są także spotkania „na żywo”**. Z mojego doświadczenia wynika, że podczas rozmowy face to face łatwiej „wyłapać” i ocenić umiejętności poznawcze. Sposób zadawania pytań, formułowania odpowiedzi, a często także umiejętność słuchania – to ważne wyznaczniki tego, jak będzie przebiegała współpraca z kandydatem czy kandydatką. Oczywiście nie oznacza to, że kompetencje i doświadczenie schodzą na dalszy plan. Bez umiejętności poznawczych trudno je tylko w pełni zaprezentować i wykorzystać w codziennej pracy.



Kinga Jamrozik,
HR Manager, Square One Poland



Najczęstsze wymagania pracodawców

Co musisz umieć, żeby dostać pracę w [TWOJA KATEGORIA]

W tej części raportu znajdziesz dane na temat najczęstszych wymagań w ofertach pracy z wybranych kategorii.

Dla każdej kategorii pracy podajemy pięć najpopularniejszych must-haves. Dane pochodzą z ofert pracy na No Fluff Jobs z 2025 roku, a kategorie pracy uszeregowaliśmy alfabetycznie.



Szukasz pracy? Szukaj tam, gdzie Cię szanują

Każda oferta pracy na nofluffjobs.com pozwala Ci sprawdzić, czy proponowane zarobki spełniają Twoje oczekiwania.

Przeglądaj ogłoszenia w **37 kategoriach**, sprawdź zarobki i aplikuj.

[Znajdź pracę z No Fluff Jobs](#)

IT

Sprzedaż

HR

Logistyka

Obsługa klienta

Inżynieria
elektryczna

Mechanika

Marketing

Finanse

Administracja
biurowa

Automatyka

Doradztwo

Administracja biurowa

Przykłady stanowisk w tej kategorii: pracownik biurowy, specjalista ds. administracyjnych, recepcjonista, office manager, asystent zarządu

Top 5 wymagań pracodawców:

1. Excel
2. Komunikatywność
3. Dobra organizacja pracy
4. Zarządzanie biurem
5. Praca w zespole

Przeglądaj oferty pracy
w Administracji



Automatyka

Przykłady stanowisk w tej kategorii: operator maszyn CNC, frezer, tokarz, elektryk-automatyk, inżynier procesu

Top 5 wymagań pracodawców:

1. PLC
2. Uprawnienia SEP
3. Prawo jazdy kat. b
4. HMI
5. CNC

Przeglądaj oferty pracy
w Automatyce



Doradztwo

Przykłady stanowisk w tej kategorii: business consultant, project manager, procurement manager, specjalista ds. kontroli jakości, specjalista ds. BHP

Top 5 wymagań pracodawców:

1. Umiejętności analityczne
2. Wykształcenie wyższe
3. Komunikatywność
4. Excel
5. Zarządzanie ryzykiem

**Przeglądaj oferty pracy
w Doradztwie**



Finanse

Przykłady stanowisk w tej kategorii: księgowy, kontroler finansowy, specjalista ds. rachunkowości, digital finance specialist, analityk finansowy

Top 5 wymagań pracodawców:

1. Excel
2. Księgowość
3. Wykształcenie wyższe
4. SAP
5. PowerPoint

**Przeglądaj oferty pracy
w Finansach**



HR

Przykłady stanowisk w tej kategorii: HR specialist, rekruter, HR business partner, talent acquisition specialist, sourcing specialist

Top 5 wymagań pracodawców:

- 1. Excel
- 2. Komunikatywność
- 3. Analityka HR
- 4. ATS
- 5. Płatnik

Przeglądaj oferty pracy
w HR



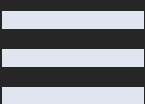
Inżynieria elektryczna

Przykłady stanowisk w tej kategorii: elektryk przemysłowy, inżynier robót elektrycznych, inspektor ds. technicznych, elektromonter, elektromechanik

Top 5 wymagań pracodawców:

- 1. AutoCAD
- 2. Uprawnienia SEP
- 3. Prawo jazdy kat. B
- 4. CAD
- 5. Excel

Przeglądaj oferty pracy
w Inżynierii



IT

Przykłady stanowisk w tej kategorii: frontend/fullstack/
backend developer, administrator systemów, AI engineer,
analityk biznesowy, data scientist

Top 5 wymagań pracodawców:

- 1. SQL
- 2. Python
- 3. Java
- 4. Git
- 5. JavaScript

Sprawdź szczegółowe wymagania dla wszystkich specjalizacji
w IT w raporcie [Rynek pracy IT 2024/2025](#)

Przeglądaj oferty pracy
w IT



Logistyka

Przykłady stanowisk w tej kategorii: spedytor, pracownik
magazynu, purchasing specialist, lider utrzymania ruchu,
kierowca

Top 5 wymagań pracodawców:

- 1. Excel
- 2. SAP
- 3. ERP
- 4. Prokliencka postawa
- 5. Komunikatywność

Przeglądaj oferty pracy
w Logistyce



Marketing

Przykłady stanowisk w tej kategorii: specjalista ds. SEO, graphic designer, social media manager, performance marketing specialist, brand manager

Top 5 wymagań pracodawców:

- 1. Google Analytics
- 2. Digital marketing
- 3. Social media
- 4. SEO
- 5. Google Ads

Przeglądaj oferty pracy
w Marketingu



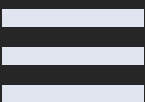
Mechanika

Przykłady stanowisk w tej kategorii: monter, mechanik, diagnosta maszyn rolniczych, lakiernik, operator maszyn

Top 5 wymagań pracodawców:

- 1. Prawo jazdy kat. B
- 2. Uprawnienia SEP
- 3. CAD
- 4. Excel
- 5. AutoCAD

Przeglądaj oferty pracy
w Mechanice



Obsługa klienta

Przykłady stanowisk w tej kategorii: doradca klienta, customer service specialist, order management specialist, konsultant telefoniczny, customer support specialist

Top 5 wymagań pracodawców:

- 1. Praca w zespole
- 2. Komunikatywność
- 3. Excel
- 4. Prokliencka postawa
- 5. CRM

Przeglądaj oferty pracy
w Obsłudze klienta



Sprzedaż

Przykłady stanowisk w tej kategorii: account manager, przedstawiciel handlowy, kasjer, export manager, sales specialist

Top 5 wymagań pracodawców:

- 1. CRM
- 2. Komunikatywność
- 3. Prawo jazdy kat. B
- 4. Excel
- 5. Saas

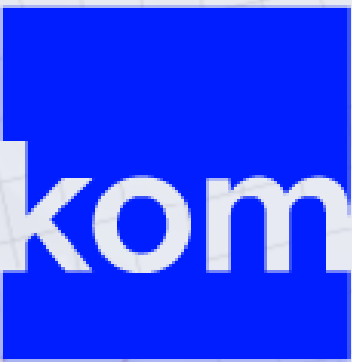
Przeglądaj oferty pracy
w Sprzedaży



Gyfted

ringier
axel springer

Staffly

altkom  akademia

O badaniach

Raport został opracowany na podstawie danych wewnętrznych No Fluff Jobs oraz dwóch badań:

- badania metodą CAWI zaprojektowanego i dystrybuowanego przez No Fluff Jobs oraz partnerów i partnerki, przeprowadzonego wśród osób pracujących na stanowiskach związanych z rekrutacją, headhuntingiem i pozyskiwaniem talentów. Wielkość próby wyniosła 217 osób, a błąd maksymalny oszacowano na poziomie 7%. Badanie przeprowadzono w okresie od czerwca do sierpnia 2025 r.
- badania stworzonego metodą DIY i wykonanego na platformie Omnisurv by IQS w dniach 10–13.07.2025 r. Badaniem objęto reprezentatywną próbę 1020 osób aktywnych zawodowo, w wieku 18–64 lat. Struktura grupy została dopasowana według danych udostępnionych przez GUS.

W obydwu badaniach, w pytaniach, w których było to możliwe, odpowiedzi były poddane randomizacji. W niektórych pytaniach odpowiadający mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

W przypadkach powoływania się na dane z innych źródeł niż powyższe, autorzy raportu każdorazowo podają źródło.

Bądź na bieżąco z rynkiem pracy

Obserwuj nas w social mediach:



+88 tys.



+87 tys.



+16 tys.



+9 tys.



+7 tys.



+3 tys.

Wydawca



ringier
axel springer

Publikacja powstała przy udziale następujących osób:

Opracowanie badania i treści raportu:

Milena Kotelba-Stępień

Dane z nofluffjobs.com:

Dariusz Niewdana

Redakcja i korekta:

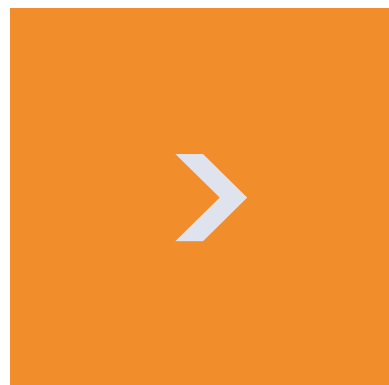
Marek Jarząbek

Partnerstwa:

Dorota Piekarska, Marta Urban

Projekt graficzny i skład:

Paweł Woźnica



Masz pytanie lub pomysł na współpracę?
Napisz do nas:
marketing@nofluffjobs.com

