

Sieć tematyczna nr 2: Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające, kadry uczące.

Raport: Trendy na Rynku Pracy 2025

Świat pracy zmienia się w zawrotnym tempie, a nadchodzące lata przyniosą nowe wyzwania oraz szanse zarówno dla kadry zarządzającej, jak i kadr uczących. Raport „Trendy 2025” opracowany przez ManpowerGroup przedstawia najnowsze analizy dotyczące rynku pracy, wynagrodzeń oraz kluczowych trendów, które będą kształtować przyszłość zatrudnienia w Polsce i na świecie.

1. Transformacja cyfrowa i rosnąca rola technologii

Przyspieszona transformacja cyfrowa, wspierana przez dynamiczny rozwój sztucznej inteligencji, automatyzację procesów oraz wdrażanie zaawansowanych technologii, zmienia sposób funkcjonowania organizacji. Pracodawcy coraz częściej poszukują specjalistów ds. AI, cyberbezpieczeństwa oraz analizy danych, co wskazuje na rosnące znaczenie kompetencji technologicznych. Jednocześnie pojawiają się nowe wyzwania związane z zarządzaniem zespołami pracującymi w modelu hybrydowym i zdalnym, a także z zapewnieniem bezpieczeństwa danych i prywatności.

2. Ewolucja modelu pracy i oczekiwań pracowników

Raport wskazuje na kontynuację trendu elastyczności pracy, z rosnącą popularnością hybrydowych i zdalnych modeli zatrudnienia. Pracownicy coraz bardziej cenią sobie równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, a młodsze pokolenia (w szczególności Pokolenie Z) zwracają uwagę na dobrostan psychiczny, inkluzywny język oraz jasność komunikacji. Pracodawcy muszą dostosować swoje strategie HR, aby zatrzymać talenty i zwiększyć zaangażowanie pracowników w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy.

3. Rosnące znaczenie różnorodności i integracji (DEIB)

Organizacje coraz częściej dostrzegają potrzebę tworzenia różnorodnych i inkluzywnych miejsc pracy. DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) staje się kluczowym elementem strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Liderzy, którzy rozwiną kompetencje związane z elastycznością, inteligencją emocjonalną oraz umiejętnością zarządzania zróżnicowanymi zespołami, będą lepiej przygotowani na wyzwania przyszłości.

4. Zmieniające się role liderów i kadry zarządzającej

Współczesne organizacje potrzebują liderów posiadających umiejętności adaptacyjne, zdolność do pracy w zmiennych warunkach oraz otwartość na innowacje. Raport podkreśla, że liderzy stają przed wyzwaniami związanymi z zarządzaniem różnorodnymi zespołami, koordynacją działań w

rozproszonych strukturach oraz dostosowywaniem się do nowych modeli pracy. Kadra zarządzająca musi być gotowa na wyzwania związane z transformacją cyfrową, przy jednoczesnym dbaniu o dobrostan pracowników i budowaniu zaangażowania zespołów.

5. Przyszłość wynagrodzeń i zarządzania talentami

Raport wskazuje na rosnącą presję płacową, szczególnie w branżach związanych z nowymi technologiami, analizą danych oraz zieloną transformacją. Pracodawcy starają się przyciągnąć najlepszych kandydatów, oferując konkurencyjne pakiety wynagrodzeń oraz elastyczne modele pracy. Wraz z rozwojem sztucznej inteligencji i automatyzacji, rośnie zapotrzebowanie na specjalistów w wąskich dziedzinach, co prowadzi do różnicowania wynagrodzeń w zależności od umiejętności i kompetencji pracowników.

6. Wyzwania i możliwości związane z zieloną transformacją

Raport zwraca uwagę na zieloną transformację biznesu, która staje się priorytetem dla wielu organizacji, szczególnie w kontekście zmian klimatycznych oraz zrównoważonego rozwoju. Pracodawcy poszukują specjalistów ds. zrównoważonego rozwoju, zarządzania ryzykiem klimatycznym oraz strategii ESG (Environmental, Social, Governance). Jednocześnie wymaga to rozwijania kompetencji związanych z nowymi technologiami oraz adaptacji do zmieniających się przepisów prawnych.

7. Niedobór talentów i zmieniająca się struktura rynku pracy

Niedobór talentów staje się jednym z kluczowych wyzwań na rynku pracy, a pracodawcy muszą konkurować o najbardziej wykwalifikowanych specjalistów. Jednocześnie rozwój gospodarki gigowej (pracy dorywczej i kontraktowej) oraz zwiększone zapotrzebowanie na umiejętności cyfrowe wpływają na zmianę struktury rynku pracy. Organizacje będą musiały dostosować swoje strategie zarządzania talentami oraz wprowadzać innowacyjne podejścia do rekrutacji i rozwoju pracowników.

Wnioski

Analiza przedstawiona w raporcie „Trendy 2025” stanowi cenne źródło wiedzy na temat zmieniających się realiów rynku pracy oraz wymagań stawianych przed pracownikami. Oznacza to konieczność dostosowania programów edukacyjnych do nowych wymagań, rozwijania kompetencji cyfrowych oraz umiejętności miękkich, a także wdrażania innowacyjnych metod zarządzania zespołami. Współpraca między liderami edukacji a kadrami zarządzającymi jest kluczowa dla skutecznego przygotowania przyszłych pracowników do wyzwań dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Mamy nadzieję, że przedstawione analizy i wnioski będą inspiracją do refleksji oraz wsparciem w podejmowaniu strategicznych decyzji w zakresie działań WZK.



Katarzyna Szczepkowska -Szyszko

Załącznik:

Raport Trendów 2025. Wynagrodzenia i rynek pracy

