Informacja prasowa Gdańsk, 4 czerwca 2025

**Nowe technologie, ChatGPT i sztuczna inteligencja coraz częściej wymagane w ogłoszeniach o pracę. Pracodawcy stawiają na kompetencje przyszłości**

**Kompetencje cyfrowe, znajomość sztucznej inteligencji oraz umiejętność korzystania z nowoczesnych narzędzi, takich jak ChatGPT, stają się coraz bardziej pożądane na rynku pracy — i to niezależnie od branży. Według analiz Grupy Progres, po wyłączeniu sektora IT, w pierwszej trójce branż, które w ofertach pracy coraz częściej umieszczają wymagania dotyczące nowych technologii, znajduje się inżynieria, sprzedaż i produkcja. Na kolejnych miejscach uplasowały się** **budownictwo, obsługa klienta, bankowość i finanse, marketing, edukacja i administracja biurowa.**

Cyfrowa transformacja nie jest już tylko modnym trendem — to rzeczywistość, która wymaga nowych kompetencji i ciągłego rozwoju zarówno od kandydatów, jak i specjalistów HR. Chociaż dane GUS wskazują, że jedynie 5,9% ogółu przedsiębiorstw w Polsce w 2024 r. aktywnie wykorzystywało technologie sztucznej inteligencji (w 2023 r. – 3,7%), to coraz więcej z nich poszukuje pracowników, którzy mają kompetencje w tej dziedzinie.

– *Oczekiwania dotyczące nie tylko konkretnych umiejętności, lecz także nastawienia kandydatów do rozwoju coraz częściej pojawiają się w ogłoszeniach o pracę – i to często na czołowych miejscach listy wymagań. Tak wysoka pozycja świadczy o rosnącym znaczeniu tych aspektów* **– mówi Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres***. – Pracodawcy zwracają uwagę na otwartość na nowe technologie, chęć nauki i zainteresowanie nowoczesnymi rozwiązaniami, nawet jeśli chodzi o stanowiska niezwiązane bezpośrednio z IT. Można to zauważyć choćby w branży handlowej, gdzie w ogłoszeniach pojawiają się sformułowania typu: „interesujesz się rozwojem nowych technologii” czy „jesteś otwarty na nową wiedzę”. Kompetencje cyfrowe zaczynają być postrzegane nie tylko jako umiejętności techniczne, ale też jako element postawy zawodowej* **– dodaje Magda Dąbrowska.**

Wśród analizowanych ogłoszeń aż 19% dotyczyło znajomości nowych technologii w inżynierii. Od kandydatów oczekuje się umiejętności korzystania z programów do projektowania oraz znajomości technologii automatyzacji i analizy danych. 15% ogłoszeń obejmowało obszar sprzedaży, gdzie wymagana była m.in. umiejętność korzystania z programów do analizy danych o klientach i znajomość narzędzi do automatyzacji działań sprzedażowych. Na liście oczekiwań wymienianych przez pracodawców znalazły się też zainteresowania z zakresu sztucznej inteligencji, maszynowego uczenia, nowoczesnych technologii oraz umiejętność ich wykorzystywania do tworzenia raportów czy ofert.

W produkcji (14% ogłoszeń) na znaczeniu zyskują obsługa zautomatyzowanych linii i znajomość podstaw przemysłu 4.0. oraz narzędzi do predykcji awarii czy automatyzacji raportowania i kontroli jakości. Mile widziana jest też znajomość technologii pomagających w planowaniu produkcji i pozwalających skrócić czas realizacji zamówień. Sporą grupę ofert – 13% – stanowiły etaty w budownictwie, gdzie ważne okazują się umiejętności cyfrowego planowania i projektowania, korzystania ze sztucznej inteligencji i programów pozwalających wykonywać zlecone obowiązki oraz znajomość nowych – cyfrowych – narzędzi nadzoru.

Technologia zaczyna być też ważnym punktem w ogłoszeniach rekrutacyjnych do pracy w obsłudze klienta. Te oferty stanowiły 10% wszystkich przeanalizowanych ogłoszeń, w których znajomość nowoczesnych narzędzi jest wymagana przez potencjalnego pracodawcę. Obsługa klienta wiąże się z umiejętnością korzystania z chatbotów, systemów do zarządzania relacjami z klientem i pracy na wielu kanałach komunikacji jednocześnie, co widać już na wczesnym etapie rekrutacji – w publikowanych ofertach zatrudnienia.

W bankowości i finansach (10% ogłoszeń) coraz częściej pojawiają się wymagania dotyczące znajomości automatyzacji, narzędzi do analizy ryzyka i podstaw technologii blockchain. Kontrola jakości (5% ofert) stawia na znajomość systemów do wykrywania błędów i raportowania, w tym tych wspieranych przez AI. Spośród wszystkich ofert pracy, w których pracodawcy oczekiwali znajomości nowych technologii, po 4% pochodziło z branży marketingu, edukacji i administracji biurowej. Doceniane są przede wszystkim o konkretne, praktyczne umiejętności. W marketingu były to przede wszystkim kompetencje związane z obsługą narzędzi do automatyzacji kampanii, analizy danych, prowadzenia działań w mediach społecznościowych oraz wykorzystywania sztucznej inteligencji do tworzenia treści czy grafiki. W edukacji i szkoleniach liczyła się umiejętność prowadzenia zajęć online, obsługi platform e-learningowych, tworzenia materiałów multimedialnych oraz korzystania z interaktywnych narzędzi do angażowania uczestników zajęć. Pracodawcy poszukujący chętnych na etat w administracji biurowej najczęściej wymagali biegłości w obsłudze systemów do elektronicznego obiegu dokumentów oraz znajomości narzędzi do zarządzania pracą oraz projektami i komunikacji online.

– *W branżach takich jak logistyka, doradztwo, zdrowie i uroda, prawo, ubezpieczenia, HR, sektor publiczny czy hotelarstwo wciąż obserwujemy mniejszą liczbę ofert pracy, w których pracodawcy wymagają znajomości nowych technologii czy narzędzi opartych na sztucznej inteligencji. Jednak ich obecność stopniowo rośnie, co pokazuje, że te kompetencje nie są już zarezerwowane tylko dla branż technologicznych. Choć nie stanowią jeszcze rynkowego standardu, wszystko wskazuje na to, że w ciągu najbliższych lat staną się ważnym elementem oczekiwań wobec kandydatów również w tych sektorach* – **zaznacza Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.**

Już, w co dziesiątym ogłoszeniu o pracę pojawia się dziś bezpośrednie odniesienie do sztucznej inteligencji lub konkretnych rozwiązań. W ofertach padają sformułowania typu „znajomość AI”, „umiejętność pracy z ChatGPT” czy „doświadczenie w wykorzystywaniu narzędzi opartych na sztucznej inteligencji”. Choć najczęściej te wymagania dotyczą branży IT, coraz częściej pojawiają się również w innych sektorach, takich jak administracja biurowa, finanse, HR, bankowość, e-commerce, inżynieria, marketing czy prawo.

– *Znaczący wzrost kompetencji cyfrowych obserwujemy również w obszarze usług, m.in. w HR, obsłudze klienta czy ubezpieczeniach* – **dodaje Magda Dąbrowska***. – Technologia staje się nie tylko codziennym narzędziem pracy, ale też standardem oczekiwanym od kandydatów. Co więcej, z tych samych rozwiązań aktywnie korzystają dziś sami rekruterzy. Sztuczna inteligencja wspiera ich nie tylko w selekcji CV czy analizie dopasowania kandydatów, lecz także w przygotowywaniu ogłoszeń i scenariuszy rozmów kwalifikacyjnych. W wielu przypadkach AI odgrywa rolę doradczą lub wręcz selekcjonera, w pewnym stopniu współdecydując o tym, kto zostanie zaproszony na pierwszą rozmowę czy do dalszych etapów rekrutacji –* **podsumowuje wiceprezeska Grupy Progres.**

\*\*\*

**Holding Grupy Progres** jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i za granicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat), Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

**\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965