

Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy



Pokolenie na rynku pracy. Trendy i prognozy.

Dr Mateusz Muszyński

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Data: 12.05.2025 r.

Organizatorzy



Plan spotkania:



- 1. Co to jest pokolenie w kontekście rynku pracy?*
- 2. Porównanie pokoleń na rynku pracy*
- 3. Automatyzacja i cyfryzacja – nowe realia rynku pracy*
- 4. AI i jej wpływ na rynek pracy – szanse i zagrożenia*
- 5. Zawody przyszłości*
- 6. Nowe modele biznesowe przedsiębiorstw*
- 7. Analiza raportów i wyników badań*

Co to jest pokolenie w kontekście rynku pracy?



Pokolenie można określić jako grupę ludzi urodzonych w podobnym okresie, których doświadczenia kulturowe, społeczne i technologiczne miały wpływ na ich podejście do pracy.

Pokolenia różnią się w podejściu do pracy pod względem:

- ☐ Priorytetów zawodowych.
- ☐ Stylu komunikacji.
- ☐ Sposobu korzystania z technologii.
- ☐ Oczekiwań względem pracodawcy i struktury organizacyjnej.

Główne grupy pokoleniowe



- ❑ **Baby Boomers (1946-1964)**
- ❑ **Pokolenie X (1965-1980)**
- ❑ **Millenialsi (1981-1996)**
- ❑ **Pokolenie Z (1997-2012)**
- ❑ **Pokolenie Alpha (po 2013)**

Baby Boomers - stabilność i lojalność



- ❑ **Data urodzenia:** 1946-1964
- ❑ **Główne wartości:** Lojalność, stabilność zatrudnienia, hierarchia
- ❑ **Preferowany model pracy:** Praca na etacie, długoletnie zatrudnienie w jednej firmie
- ❑ **Styl zarządzania:** Centralizacja decyzji, formalne procesy

Baby Boomers a subkultura kontrkulturowe



Śmigłowiec Huey – „koń roboczy” amerykańskiej wojny w Wietnamie (1955–1975)

Ruch hippisowski



Pokolenie X - niezależność i work-life balance



- ❑ **Data urodzenia:** 1965-1980
- ❑ **Główne wartości:** Niezależność, work-life balance, rozwój osobisty
- ❑ **Preferowany model pracy:** Stabilne zatrudnienie, ale otwartość na zmiany
- ❑ **Styl zarządzania:** Pragmatyzm, elastyczność, mentoring zamiast autorytetu

Millenialsi - innowacyjność i rozwój



- ❑ **Data urodzenia:** 1981-1996
- ❑ **Główne wartości:** Innowacyjność, elastyczność, rozwój zawodowy
- ❑ **Preferowany model pracy:** Praca zdalna, elastyczne godziny, częstsze zmiany pracy
- ❑ **Styl zarządzania:** Partycypacja, otwartość na feedback, współpraca zespołowa

Pokolenie Z - cyfryzacja i różnorodność



- ❑ **Data urodzenia:** 1997-2012
- ❑ **Główne wartości:** Technologia, różnorodność, znaczenie społecznych wartości
- ❑ **Preferowany model pracy:** Praca projektowa, szybkie tempo zmian, cyfrowe narzędzia
- ❑ **Styl zarządzania:** Demokratyzacja decyzji, kreatywność, innowacyjne podejście

Pokolenie Alpha - przyszłość rynku pracy



- ❑ **Data urodzenia:** Po 2013 r.
- ❑ **Główne wartości:** Cyfryzacja, automatyzacja, nowe technologie
- ❑ **Preferowany model pracy:** Jeszcze nieznany, ale prawdopodobnie silnie związany z AI
- ❑ **Styl zarządzania:** Inteligentne systemy, współpraca człowiek-technologia

Cicho, dziadku!



- ☐ mem internetowy
- ☐ riposta młodszych pokoleń
- ☐ odrzucenie lub kpina ze stereotypów przypisywanych młodym ludziom przez starsze pokolenia

Porównanie pokoleń na rynku pracy



- ❑ **Baby Boomers:** Stabilność, lojalność, hierarchia
- ❑ **Pokolenie X:** Niezależność, równowaga praca-życie
- ❑ **Millenialsi:** Elastyczność, rozwój technologiczny
- ❑ **Pokolenie Z:** Cyfryzacja, praca projektowa
- ❑ **Pokolenie Alpha:** Automatyzacja, sztuczna inteligencja

Jak różnice pokoleniowe wpływają na organizacje?



- ☐ Zarządzanie wielopokoleniowe – klucz do efektywności
- ☐ Integracja wartości różnych generacji
- ☐ Elastyczne modele pracy dla wszystkich pokoleń
- ☐ Korzyści wynikające z różnorodności generacyjnej

Automatyzacja i cyfryzacja - nowe realia rynku pracy



- ☐ Wpływ technologii na zatrudnienie
- ☐ Sztuczna inteligencja a rynek pracy
- ☐ Zawody zagrożone automatyzacją
- ☐ Nowe miejsca pracy dzięki technologii

Hybrydowe modele zatrudnienia - przyszłość pracy



Model hybrydowy niesie za sobą wiele **korzyści**, takich jak:

- ☐ Możliwość dostosowania godzin pracy do indywidualnych potrzeb.
- ☐ Oszczędność czasu i kosztów związanych z dojazdami do biura.
- ☐ Zwiększona efektywność wynikająca z komfortu pracy w dowolnym miejscu.

Jednak praca hybrydowa wymaga **nowych metod zarządzania**. Kluczowe stają się:

- ☐ Wprowadzenie narzędzi do efektywnej komunikacji online.
- ☐ Jasne określenie celów i zasad współpracy.
- ☐ Budowanie kultury organizacyjnej wspierającej pracę na odległość.

Wzrost znaczenia freelancerów i gig economy



Gig economy, czyli **gospodarka oparta na pracy projektowej**, dynamicznie się rozwija. Coraz więcej osób decyduje się na pracę jako freelancerzy, konsultanci czy specjaliści świadczący usługi na własny rachunek.

Korzyści wynikające z gig economy obejmują:

- ☐ Możliwość pracy dla wielu klientów jednocześnie.
- ☐ Elastyczność w wyborze projektów i godzin pracy.
- ☐ Potencjalnie wyższe zarobki dla specjalistów w swojej dziedzinie.

Nowe podejście do kultury pracy



- ☐ Zmiana wartości pracowników
- ☐ Inkluzywność jako klucz do sukcesu firm
- ☐ Znaczenie różnorodności w organizacjach

AI i jej wpływ na rynek pracy - zagrożenia (1)



Automatyzacja i redukcja miejsc pracy

Jednym z największych zagrożeń wynikających z AI jest eliminacja tradycyjnych stanowisk pracy. Wiele powtarzalnych i rutynowych zawodów, które kiedyś były podstawą rynku pracy, może zostać całkowicie zautomatyzowanych.

Najbardziej narażone na zastąpienie przez AI są branże:

- ☐ Produkcja przemysłowa – roboty przejmują zadania związane z montażem, pakowaniem i kontrolą jakości.
- ☐ Handel detaliczny – automatyczne systemy obsługi klienta oraz samoobsługowe kasy coraz bardziej zastępują tradycyjną sprzedaż.
- ☐ Transport i logistyka – rozwój pojazdów autonomicznych może znacząco wpłynąć na rynek pracy dla kierowców oraz pracowników magazynowych.
- ☐ Sektor finansowy – algorytmy AI analizują dane, prowadzą obsługę klienta i wykonują operacje bankowe bez udziału ludzi.

AI i jej wpływ na rynek pracy - zagrożenia (2)



Według prognoz Światowego Forum Ekonomicznego, do 2030 roku aż **85 milionów** miejsc pracy na świecie może zostać zastąpionych przez technologie AI, co stanowi ogromne wyzwanie dla obecnych pracowników i struktur zatrudnienia.

- ☐ Zwiększenie nierówności społecznych
- ☐ Etyczne i społeczne wyzwania

Jak zmniejszyć negatywny wpływ AI na zatrudnienie ?



Aby zmniejszyć negatywny wpływ AI na zatrudnienie, konieczne są systemowe działania:

- ☐ Rozwój edukacji technologicznej, aby przygotować pracowników do nowych wyzwań zawodowych.
- ☐ Reformy rynku pracy, które zapewnią elastyczne ścieżki zatrudnienia dla osób zagrożonych automatyzacją.
- ☐ Etyczne regulacje, które zapobiegą dyskryminacji i nadużyciom związanym z wdrażaniem sztucznej inteligencji w miejscu pracy.
- ☐ Wsparcie dla zawodów wymagających kreatywności i umiejętności interpersonalnych, które AI nie jest w stanie w pełni zastąpić.

AI i jej wpływ na rynek pracy - szanse



Szacuje się, że do 2025 roku powstanie około **97 milionów** nowych miejsc pracy związanych z obsługą AI oraz nowoczesnych technologii.

Obecnie rośnie zapotrzebowanie na specjalistów zajmujących się zarządzaniem i obsługą inteligentnych systemów. Przykłady nowych ról to:

- ☐ Analitycy danych i specjaliści AI – osoby zajmujące się opracowywaniem, trenowaniem oraz interpretacją wyników działania algorytmów sztucznej inteligencji.
- ☐ Inżynierowie ds. automatyzacji – odpowiedzialni za wdrażanie robotów oraz inteligentnych systemów w produkcji i logistyce.

AI i jej wpływ na rynek pracy - szanse



- ☐ Podniesienie efektywności i redukcja błędów
- ☐ Współpraca człowieka z maszyną jako przyszłość pracy
- ☐ Personalizacja i nowe modele pracy

Przewidywane zmiany w strukturze zatrudnienia



Kluczowe zmiany obejmują:

- ☐ Redukcja miejsc pracy związanych z rutynowymi czynnościami – zawody oparte na manualnych operacjach będą coraz częściej zastępowane przez automatyzację.
- ☐ Wzrost zatrudnienia w sektorach technologicznych – zapotrzebowanie na programistów, analityków danych i ekspertów AI będzie rosnąć.
- ☐ Zmiana ról w organizacjach – zamiast hierarchicznych struktur, firmy będą opierać się na zespołach projektowych oraz pracy zespołowej.

Zawody przyszłości



- ☐ Specjalista ds. AI i analizy danych – osoby zajmujące się zarządzaniem algorytmami i interpretacją dużych zbiorów danych.
- ☐ Ekspert ds. zrównoważonego rozwoju – specjalista wspierający firmy w działaniach proekologicznych.
- ☐ Biotechnolog i specjalista medycyny cyfrowej – zawody związane z nowoczesnymi metodami leczenia i cyfrową diagnostyką.
- ☐ Inżynier ds. automatyzacji i robotyki – ekspert zajmujący się wdrażaniem inteligentnych systemów w firmach produkcyjnych.

Nowe zawody wymagają innego podejścia do edukacji i kwalifikacji. Umiejętności cyfrowe, analityczne oraz interdyscyplinarne staną się kluczowe w przyszłości.

Jakie kompetencje będą najważniejsze?



- ☐ **Analiza danych** – coraz więcej firm inwestuje w narzędzia oparte na sztucznej inteligencji, co sprawia, że eksperci w dziedzinie analizy danych będą bardzo poszukiwani.
- ☐ **Umiejętności cyfrowe** – znajomość programowania, cyberbezpieczeństwa oraz zarządzania systemami AI stanie się podstawową kompetencją w wielu zawodach.
- ☐ **Kreatywność i innowacyjne myślenie** – maszyny przejmują rutynowe zadania, ale nie zastąpią ludzkiej kreatywności w rozwiązywaniu problemów.
- ☐ **Elastyczność i adaptacja** – zmieniający się rynek pracy wymaga umiejętności szybkiego dostosowania się do nowych realiów zawodowych.

Jak technologia zmienia strukturę zatrudnienia?



- ☐ **Praca zdalna** – wzrost popularności pracy poza biurem dzięki cyfrowym narzędziom do komunikacji i współpracy.
- ☐ **Freelancing i gig economy** – coraz więcej osób pracuje niezależnie, realizując projekty dla różnych firm.
- ☐ **Brak hierarchii w organizacjach** – zamiast tradycyjnego modelu firmowego dominuje praca w zespołach projektowych.
- ☐ **Technologia jako wsparcie dla pracowników** – AI nie zastępuje ludzi, ale pomaga im w bardziej efektywnym wykonywaniu obowiązków.
- ☐ **Przyszłość rynku pracy to elastyczność, innowacyjność i adaptacja do ciągle zmieniających się warunków.**

Jak przygotować się na rynek pracy przyszłości?



- ☐ Edukacja cyfrowa – znajomość nowoczesnych narzędzi i technologii stanie się podstawą w większości zawodów.
- ☐ Elastyczność zawodowa – zmieniające się warunki pracy wymagają umiejętności szybkiego adaptowania się do nowych wyzwań.
- ☐ Rozwój kompetencji interpersonalnych – networking, współpraca zespołowa i komunikacja będą kluczowe w przyszłości.
- ☐ Stałe podnoszenie kwalifikacji – kursy online, szkolenia i zdobywanie certyfikatów zwiększą konkurencyjność pracownika na rynku.

Nowe modele biznesowe banków



- ☐ Neobanki
- ☐ Challenger banki
- ☐ Banking as a Service (BaaS)
- ☐ Banking as a Platform (BaaP)
- ☐ Banking as a Marketplace (BaaM)

Neobanki



- ❑ Neobanki to banki **bez stacjonarnych placówek**. Działają wyłącznie online. Dostęp do oferowanych usług bankowych jest możliwy tylko poprzez urządzenia mobilne.
- ❑ Banki te mogą przybierać różne formy. Niektóre z nich funkcjonują jako **operatorzy płatności**. Inne działają we współpracy z bankiem posiadającym **tradycyjną licencję banku**, który staje się gwarantem spełnienia wymogów regulacyjnych.
- ✓ Liczba na całym świecie – 400
- ✓ Największa ilość instytucji – Wielka Brytania
- ✓ Główni usługobiorcy – młodzież
- ✓ Koszty utrzymania są niższe niż tradycyjnych banków

Challenger banki



- ❑ Działają na podstawie licencji bankowej. Wyróżniają się prowadzeniem innowacyjnych rozwiązań i usług, np. zakup biletów do kina, wypożyczenie rowerów, samochodów, zniżki na zakup produktów.
- ❑ Banki typu challenger zmusiły tradycyjne banki do spojrzenia na własne oferty i wprowadzenia innowacji, aby nadążyć za nową konkurencją

BANKING AS A SERVICE



- ❑ Model, w którym bank świadczy usługi bankowości cyfrowej typu white label, czyli takie, które nie mają oznaczenia producenta i mogą być sprzedawane pod inną marką.
- ❑ Są wprowadzane na rynek i zintegrowane z produktami FinTechów. W ten sposób mogą oferować usługi bankowości cyfrowej.
- ❑ Banki udostępniają swoje systemy i infrastrukturę technologiczną innym przedsiębiorstwom. Dzięki temu te mogą oferować swoim klientom usługi finansowe (takie jak konta bankowe, płatności, karty, kredyty) bez konieczności posiadania własnej licencji bankowej.

BANKING AS A PLATFORM



- ☐ Umożliwia budowę ekosystemów do potrzeb klientów, gdzie FinTechy tworzą i dostarczają produkty i usługi finansowe na potrzeby banku.
- ☐ Banking as a Platform odpowiada za budowanie architektury bez ograniczeń związanych ze starszymi rozwiązaniami informatycznymi.
- ☐ Banki wnoszą do tej współpracy doświadczenie w kwestiach bezpieczeństwa, zgodności oraz dystrybucji produktów finansowych

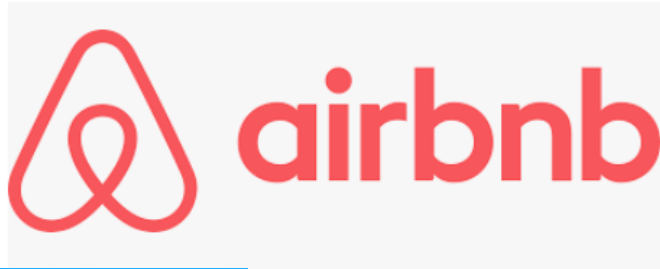
BANKING AS A MARKETPLACE



- ☐ Platforma bankowa, w której ofercie produktów występują w niej pod swoimi markami.
- ☐ Model opiera się na analizie danych, innowacjach i cyfryzacji.
- ☐ Rolą platformy jest zwiększenie zdolności do wprowadzenia na rynek produktów i usług przy jednoczesnym generowaniu zysku.
- ☐ Ma na celu zapewnienie konsumentom wyboru i kontroli poprzez ujawnienie szerokiej gamy ofert inwestycyjnych, ubezpieczeniowych i kredytowych.

Zmiany modeli biznesowych

- ❑ Gospodarka współdzielenia (*sharing economy*)
- ❑ Gospodarka kolaboratywna
- ❑ Platformizacja



Współczynnik dzietności

- ❑ Nazwa angielska: Total fertility rate (**TFR**)
- ❑ Definicja: Oznacza liczbę dzieci, które urodziłaby przeciętnie kobieta w ciągu całego okresu rozrodczego (15–49 lat)

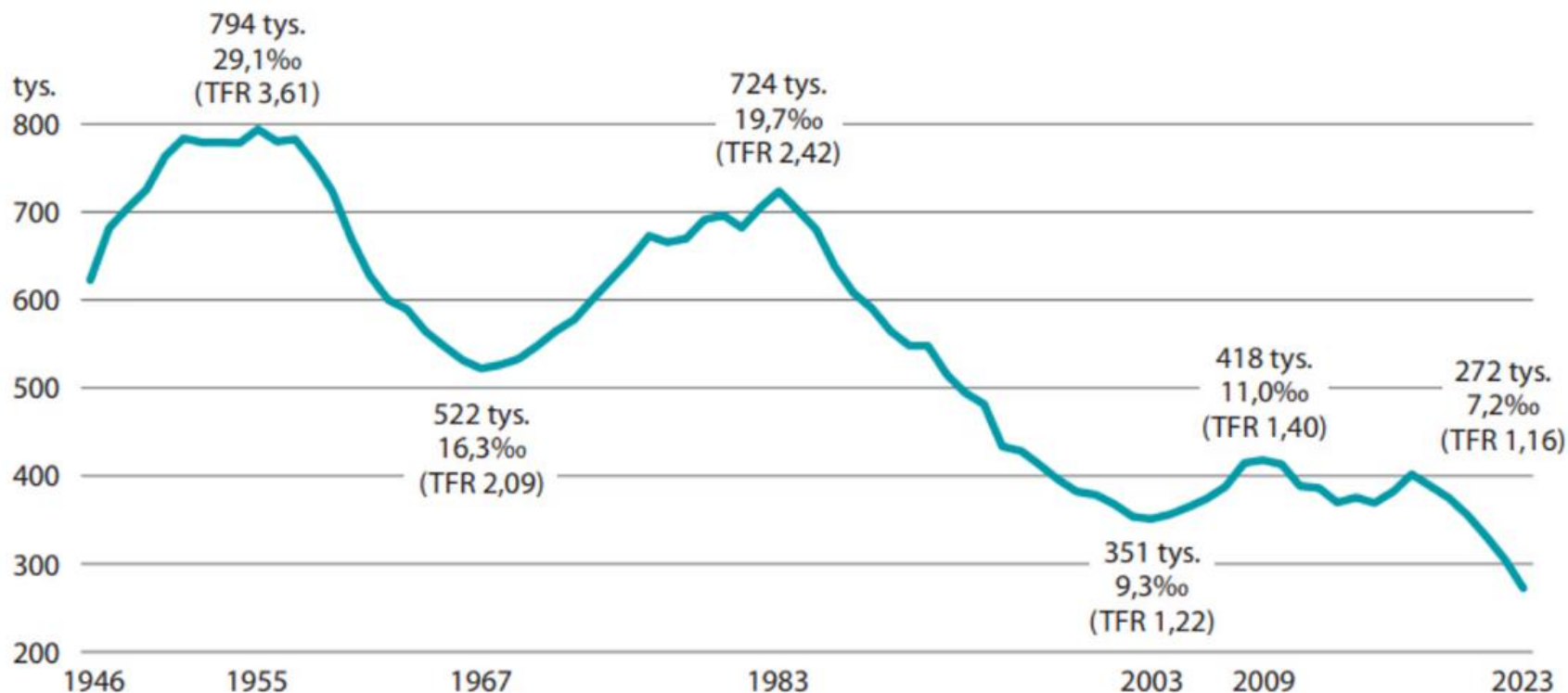
Nie jest dobrze – i to delikatnie mówiąc

Na narastający problem zwrócił niedawno uwagę ekspert Polskiego Instytutu Ekonomicznego Andrzej Kubisiak:

“Można wnioskować, że Polska w 2024 r. miała wskaźnik urodzeń (TFR) na poziomie 1,11, co daje nam najniższy poziom w Europie. To także 3. najniższy wynik wśród krajów OECD, za nami jedynie Chile i Korea.

Urodzenia żywe

Urodzenia żywe w latach 1946–2023 – wyżej i niżej demograficzne



Liczba urodzeń w Polsce na przestrzeni lat. | GUS

Prognoza demograficzna dla Polski - dane GUS



*obecnie: **37,5 mln Polaków***

2060:

*wariant optymistyczny to **35 milionów***

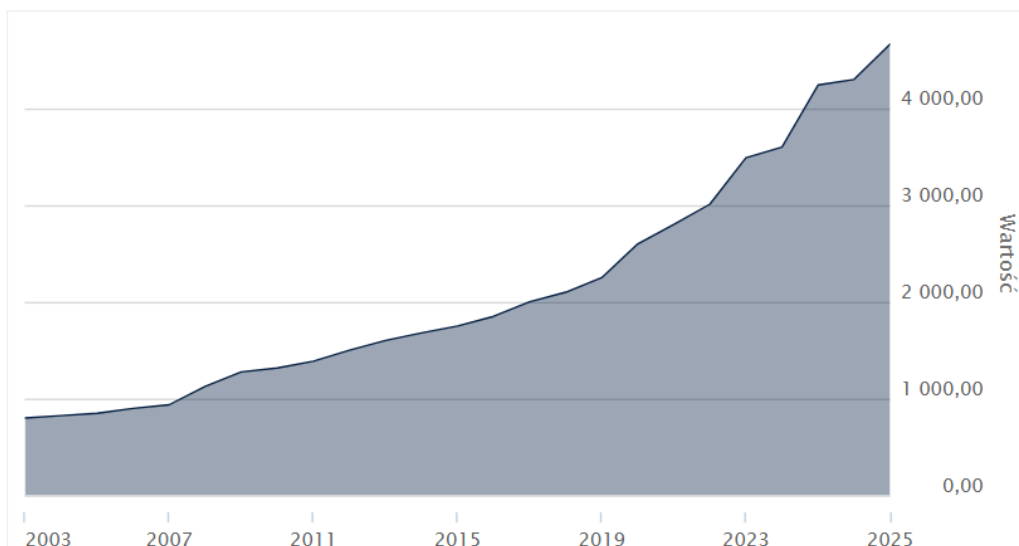
*wariant pesymistyczny: **mniej niż 27 milionów***

Wynagrodzenie minimalne

Wynagrodzenie minimalne (Polska)

4 666,00 PLN 366,00 PLN

2025



Wynagrodzenie minimalne

Ostatnia wartość: **4 666,00 PLN** (2025)

Zmiana: **366,00 PLN**

Poprzednia wartość: **4 300,00 PLN** (2024)

Max 5L: **4 666,00 PLN** (2025)

Min 5L: **2 800,00 PLN** (2021)

Źródło: **Bankier.pl**

Kraj: **Polska**

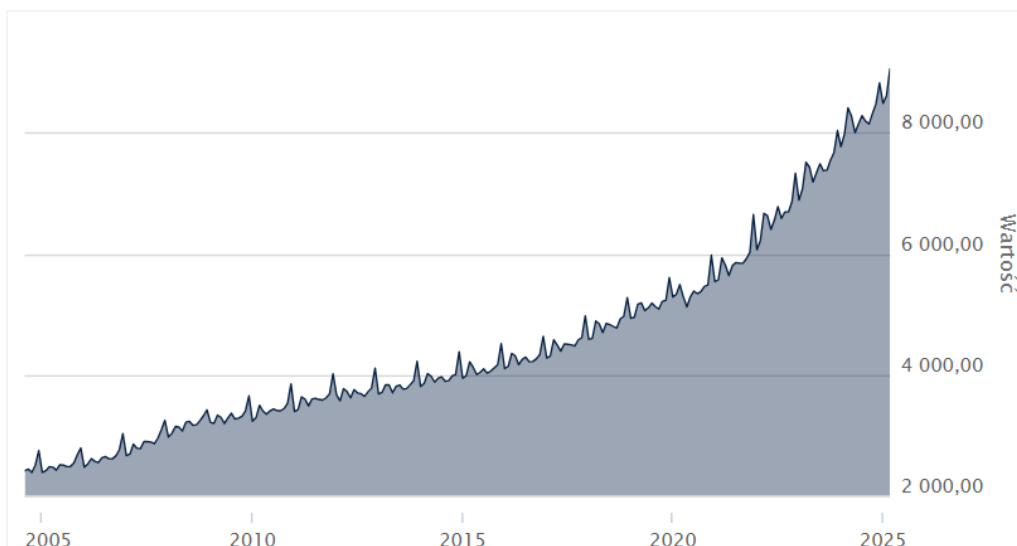
<https://www.bankier.pl/gospodarka/wskazniki-makroekonomiczne/wynagrodzenie-minimalne-pol>

Wynagrodzenie przeciętne

Wynagrodzenie przeciętne w sektorze przedsiębiorstw (Polska)

9 055,92 PLN **442,78 PLN**

III 2025



Przeciętne wynagrodzenie

Ostatnia wartość:	9 055,92 PLN (III 2025)
Zmiana:	442,78 PLN
Poprzednia wartość:	8 613,14 PLN (II 2025)
Max 5L:	9 055,92 PLN (III 2025)
Min 5L:	5 286,00 PLN (VI 2020)
Źródło:	GUS
Kraj:	Polska

<https://www.bankier.pl/gospodarka/wskazniki-makroekonomiczne/przecietne-wynagrodzenie-pol>

Analiza wybranych raportów i publikacji