

technologiczna rzeczywistość rynku pracy.

wykorzystanie robotyki i sztucznej
inteligencji.

randstad employer brand research: które czynniki najsilniej decydują o wyborze pracodawcy w 2024 roku?



73

atrakcyjne
wynagrodzenia
i benefity



64%

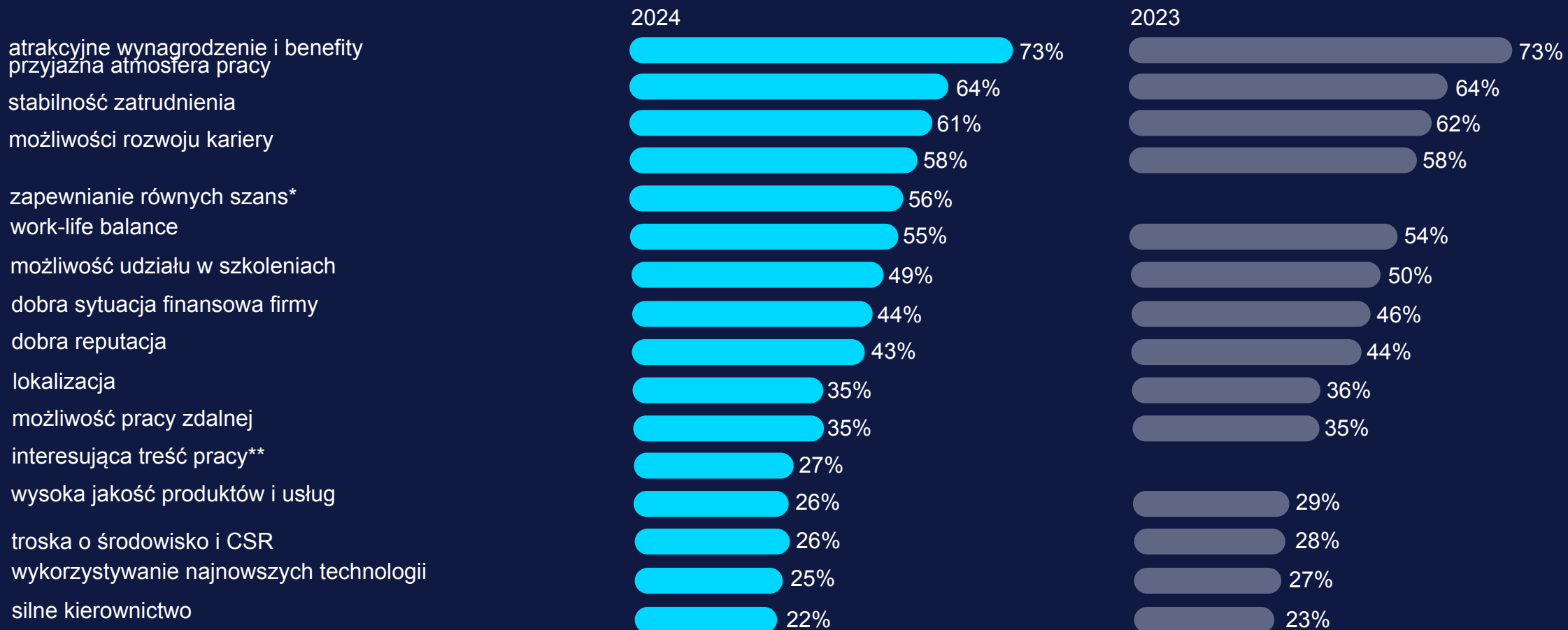
przyjazna
atmosfera
w miejscu pracy



61

stabilność
zatrudnienia

randstad employer brand research: które czynniki najsilniej decydują o wyborze pracodawcy w 2024 roku?



randstad employer brand research: które czynniki najsilniej decydują o wyborze pracodawcy w 2024 roku?

pokolenie z

1. przyjazna atmosfera
2. atrakcyjne wynagrodzenie
3. możliwości rozwoju kariery
4. zapewnianie równych szans
5. szkolenia

milenialsi

1. atrakcyjne wynagrodzenie
2. przyjazna atmosfera
3. stabilność zatrudnienia
4. możliwości rozwoju kariery
5. work-life balance

pokolenie x

1. atrakcyjne wynagrodzenia
2. stabilność zatrudnienia
3. przyjazna atmosfera
4. zapewnianie równych szans
5. work-life balance

baby boomers

1. atrakcyjne wynagrodzenie
2. stabilność zatrudnienia
3. przyjazna atmosfera
4. zapewnianie równych szans
5. work-life balance

randstad employer brand research: które czynniki najsilniej decydują o wyborze pracodawcy w 2024 roku?

ocena obecnego pracodawcy

1. stabilność zatrudnienia
2. lokalizacja
3. dobra sytuacja finansowa firmy
4. przyjazna atmosfera
5. dobra reputacja
6. work-life balance
7. interesująca treść pracy
8. atrakcyjne wynagrodzenie
9. możliwości rozwoju kariery
10. troska o środowisko i CSR

idealny pracodawca

1. atrakcyjne wynagrodzenie
2. przyjazna atmosfera
3. stabilność zatrudnienia
4. możliwości rozwoju kariery
5. zapewnienie równych szans
6. work-life balance
7. szkolenia
8. dobra sytuacja finansowa firmy
9. dobra reputacja
10. możliwość pracy zdalnej



Nie, to nie ja się kręcę. To zawirował świat.
Już nie pamiętam kiedy bawiłam się aż tak.
Opowiedz jak możesz stać,
kiedy wszystko wokół tańczy.
Głupia mina już nie wystarczy.

Reni Jusis, „Zakręcona”



AI: od filmowych wizji do naszej rzeczywistości.



Metropolis

prod. Niemcy, 1927
reż. Fritz Lang
scen. Fritz Lang i Thea von Harbou

człowiek zespolony
z maszyną w spolaryzowanym
społeczeństwie



Gry wojenne

prod. USA, 1983
reż. John Badham
scen. Lawrence Lasker i Walter F. Parkes



2001: Kosmiczna Odyseja

prod. USA/Wielka Brytania, 1968
reż. Stanley Kubrick
scen. Arthur C. Clarke i Stanley Kubrick



AI: od filmowych wizji do naszej rzeczywistości.



Metropolis

prod. Niemcy, 1927
reż. Fritz Lang
scen. Fritz Lang i Thea von Harbou

człowiek zespolony
z maszyną w spolaryzowanym
społeczeństwie



Gry wojenne

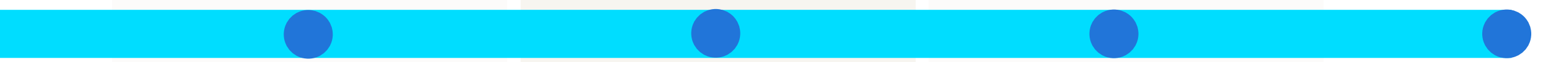
prod. USA, 1983
reż. John Badham
scen. Lawrence Lasker i Walter F. Parkes

sztuczna inteligencja wykonująca
działania na podstawie kontekstu
i danych



2001: Kosmiczna Odyseja

prod. USA/Wielka Brytania, 1968
reż. Stanley Kubrick
scen. Arthur C. Clarke i Stanley Kubrick



AI: od filmowych wizji do naszej rzeczywistości.



Metropolis

prod. Niemcy, 1927
reż. Fritz Lang
scen. Fritz Lang i Thea von Harbou

człowiek zespolony
z maszyną w spolaryzowanym
społeczeństwie



Gry wojenne

prod. USA, 1983
reż. John Badham
scen. Lawrence Lasker i Walter F. Parkes

sztuczna inteligencja wykonująca
działania na podstawie kontekstu
i danych



2001: Kosmiczna Odyseja

prod. USA/Wielka Brytania, 1968
reż. Stanley Kubrick
scen. Arthur C. Clarke i Stanley Kubrick

sztuczna inteligencja obdarzona
samoświadomością, zdolną do
uniezależnienia się od człowieka





prawdziwa sztuczna inteligencja (silna AI)

– miałyby zdolność zrozumienia, uczenia się i radzenia sobie z dowolnym zadaniem intelektualnym na poziomie ludzkim. Jest to rodzaj sztucznej inteligencji, która w pełni by naśladowała ludzki umysł.



współczesna sztuczna inteligencja (słaba AI)

– systemy, które są wyspecjalizowane w wykonywaniu konkretnego zadania bez wykazywania ogólnej samoświadomości czy myślenia. Przykłady to programy do rozpoznawania mowy, systemy rekomendacji czy też algorytmy przetwarzające obrazy.



dlaczego daleko nam do prawdziwej sztucznej inteligencji?



bo nie umie jeszcze logicznie myśleć, nie ma zdolności generalizowania; nie ma świadomości i samoświadomości



bo nie poszukuje własnych celów, nie jest prawdziwie kreatywna



bo nie umie się przyznać, że czegoś nie wie

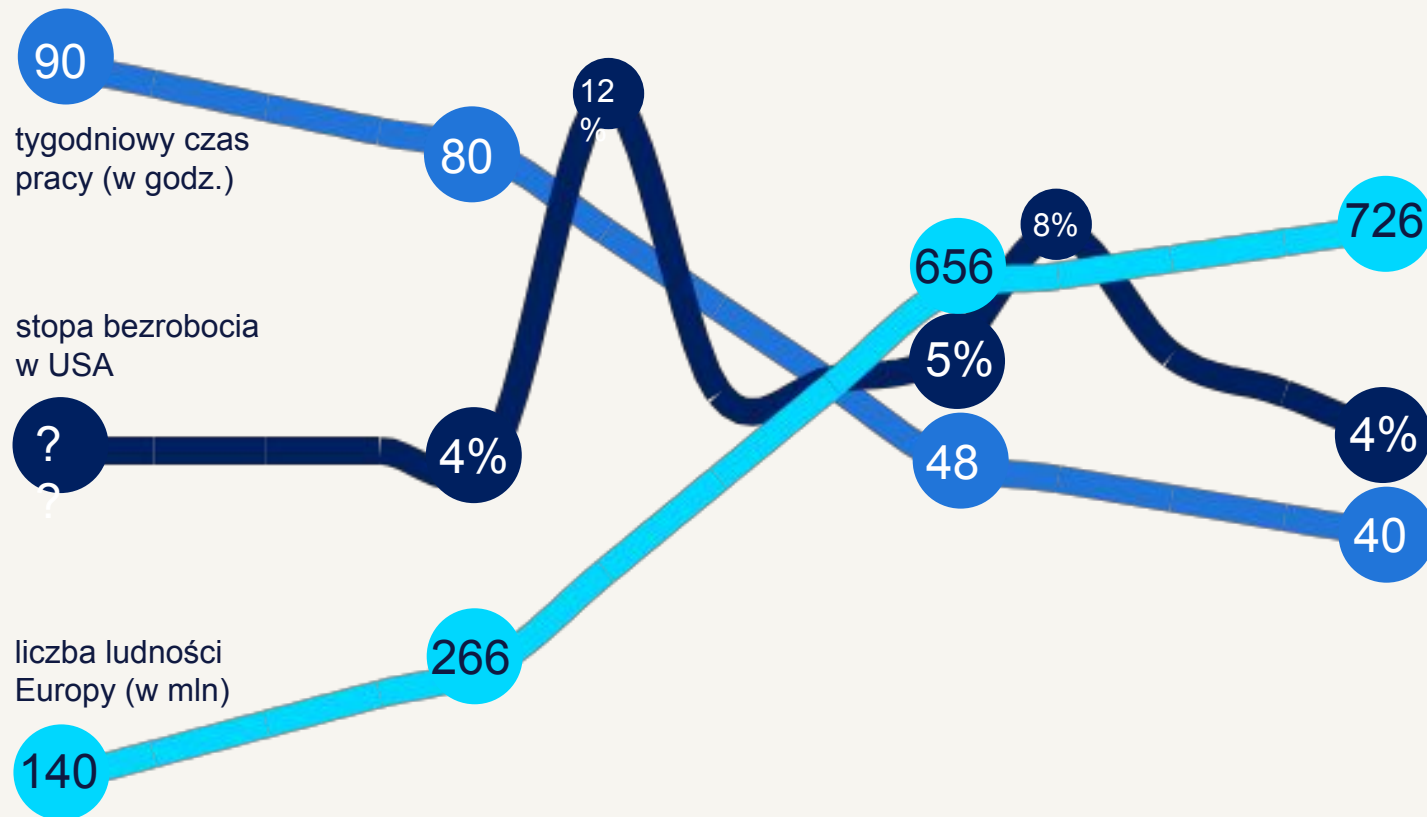
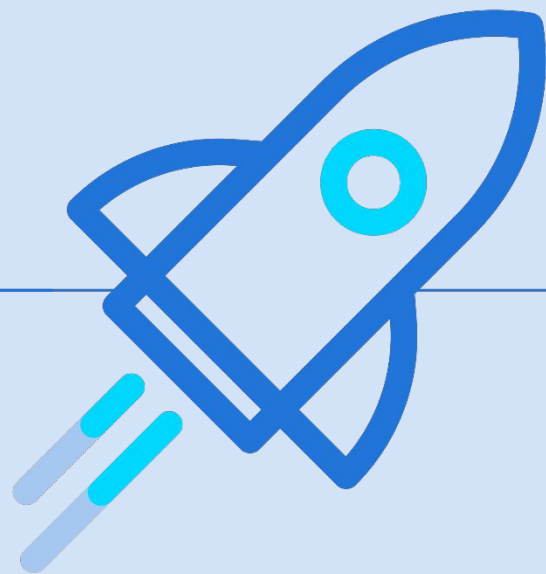


bo już stworzenie obecnych algorytmów wymaga 2 milionów razy więcej energii niż potrzebuje mózg

50 / 50

takie są szanse na powstanie prawdziwej sztucznej inteligencji do 2040 roku wg połowy przebadanych ekspertów technologicznych

rewolucje przemysłowe a rynek pracy.



przemysł 1.0 przemysł 2.0 przemysł 3.0 przemysł 4.0

zmiany socjalne

związki zawodowe

urlopy

limity czasu pracy

ubezpieczenie wypadkowe

wolne soboty

uelastycznienie czasu pracy

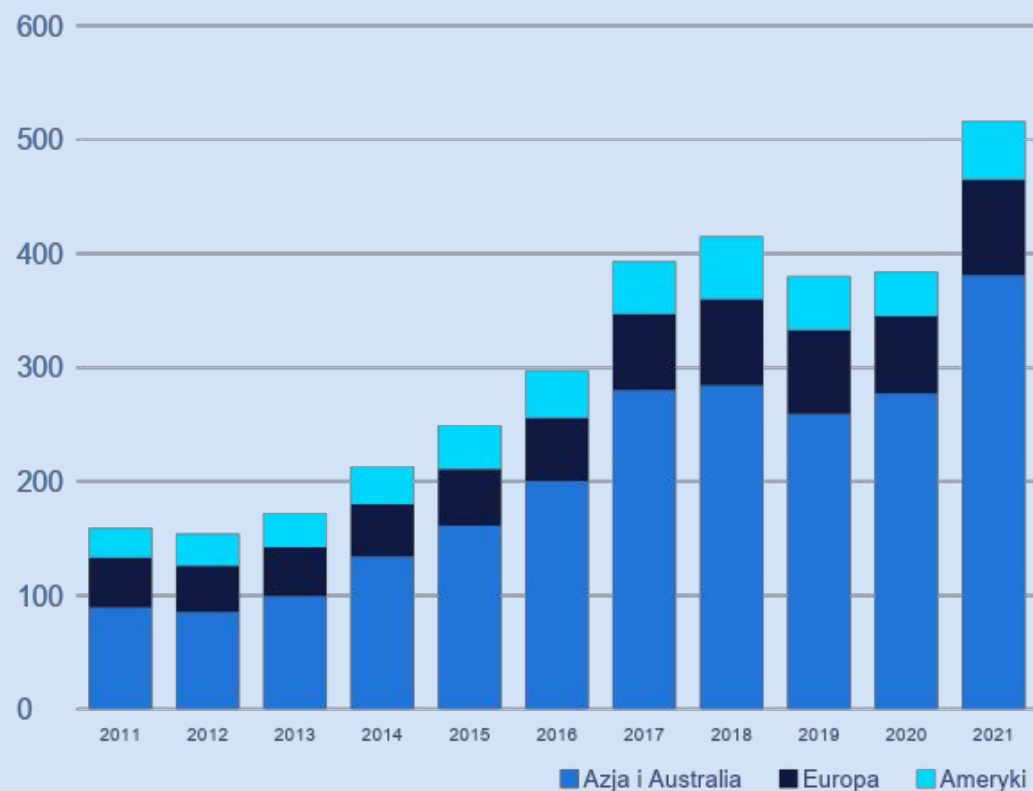
gig economy

czterodniowy tydzień pracy

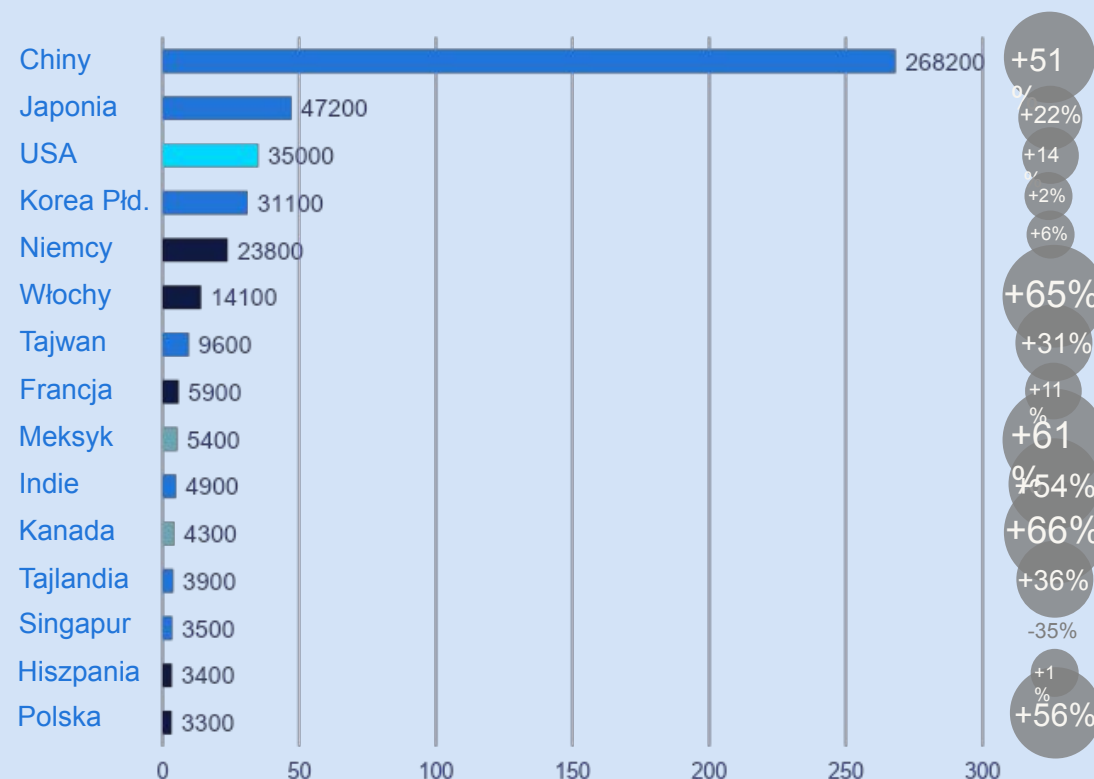
praca zdalna

roboty, które już pracują w polskich firmach.

roczny wzrost liczby robotów w przemyśle (2011-2021)



liczba nowych robotów na 15 największych rynkach (2021)



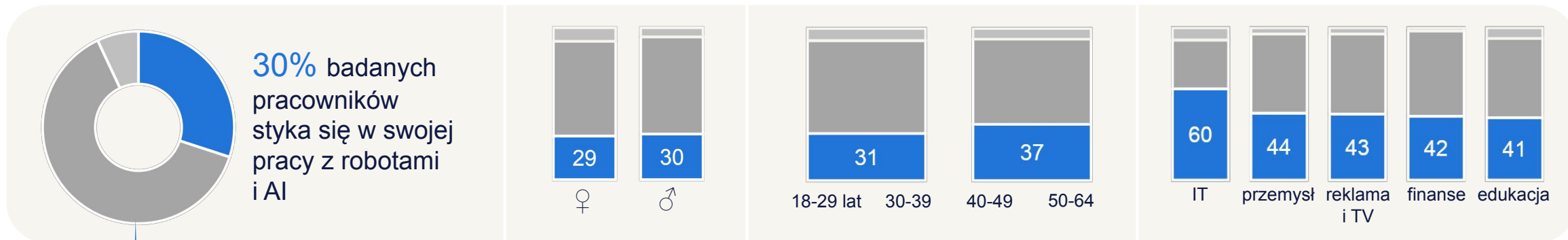


- 20 tysięcy robotów przemysłowych w Polsce (dane za 2021)
- na 10 tysięcy pracowników przypadają w Polsce 63 roboty; w Niemczech – 397, w Czechach – 198, na Słowacji – 143
- 55% robotów w polskich przedsiębiorstwach zajmuje się handlingiem, co piąty – spawaniem
- wyraźnie rośnie rola i znaczenie cobotów i robotów adaptacyjnych



- 15% firm korzysta obecnie ze sztucznej inteligencji, 13% planuje wprowadzić takie rozwiązania do końca 2023 roku
- najczęściej narzędzia AI wspierają w firmach procesy produkcyjne (46%), zarządzanie łańcuchem dostaw (42%) oraz zarządzanie cenami i promocjami (23%)
- narzędzia AI są najczęściej wykorzystywane w firmach z sektora technologii informacyjnych, mediów i komunikacji (25%) oraz life science (21%)

z kim pracują już polscy pracownicy?



39% aplikacja generujące treści i grafiki

38% chatboty i automatyczne systemy obsługi klienta

35% aplikacje tłumaczące z języków obcych

34% roboty przemysłowe

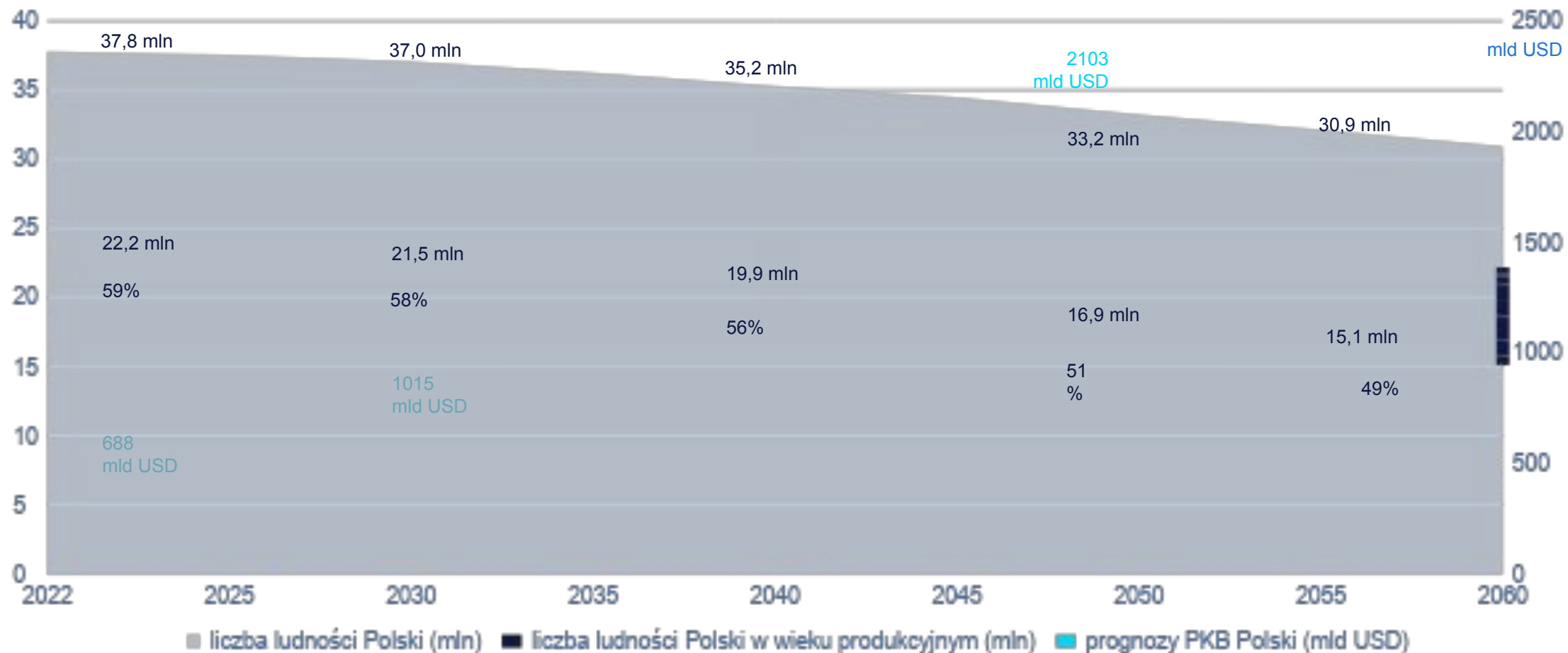
27% roboty sprzątające

22% pojazdy samojezdne, np. wózki magazynowe

21% kasy samoobsługowe

21% automatyczne systemy marketingowe

w idealnym świecie nie taki diabeł straszny. AI i roboty wsparciem w kryzysie demograficznym.



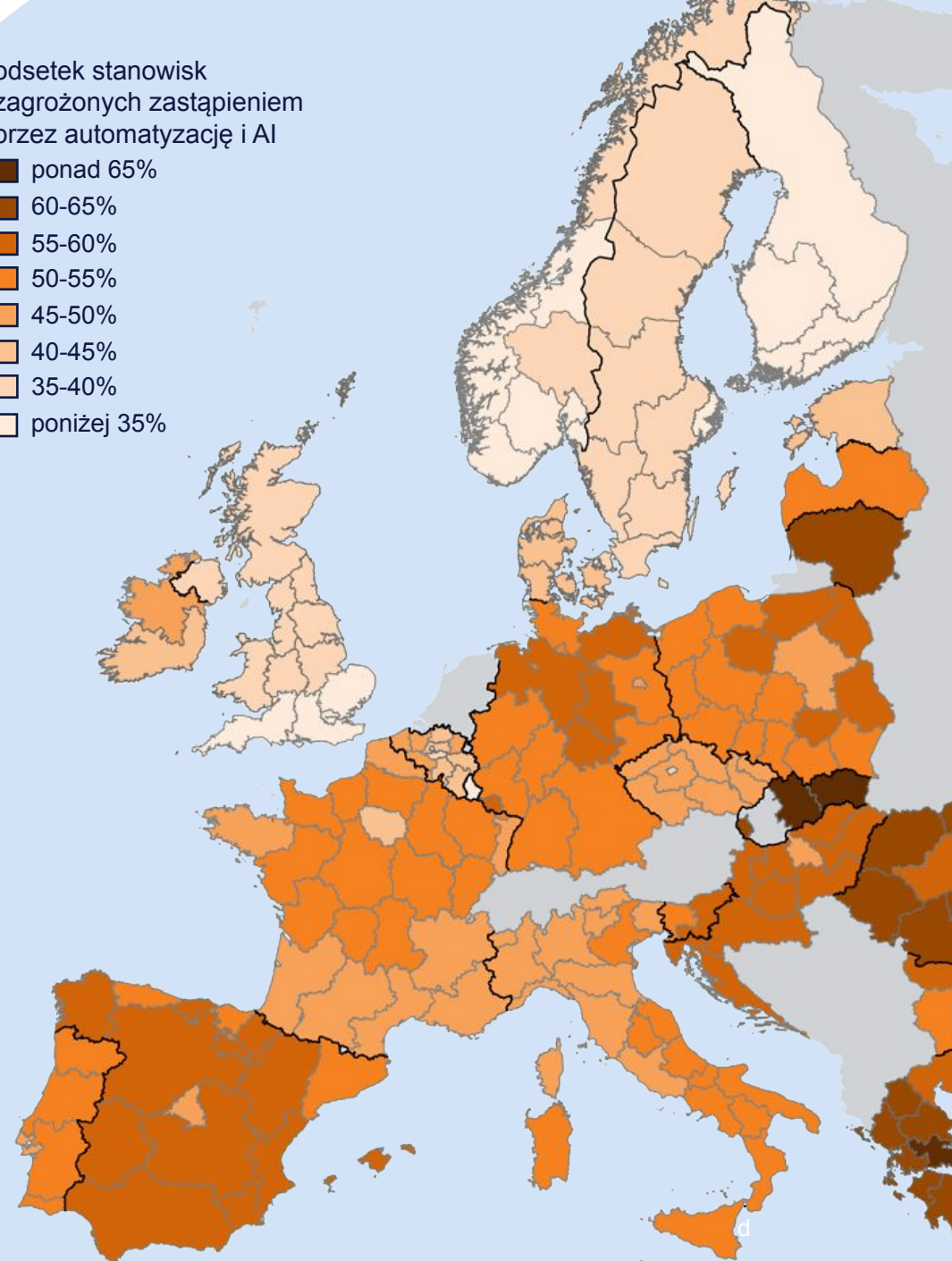
...ale świat nie jest idealny.

stanowiska zagrożone zastąpieniem przez automatyzację i AI:



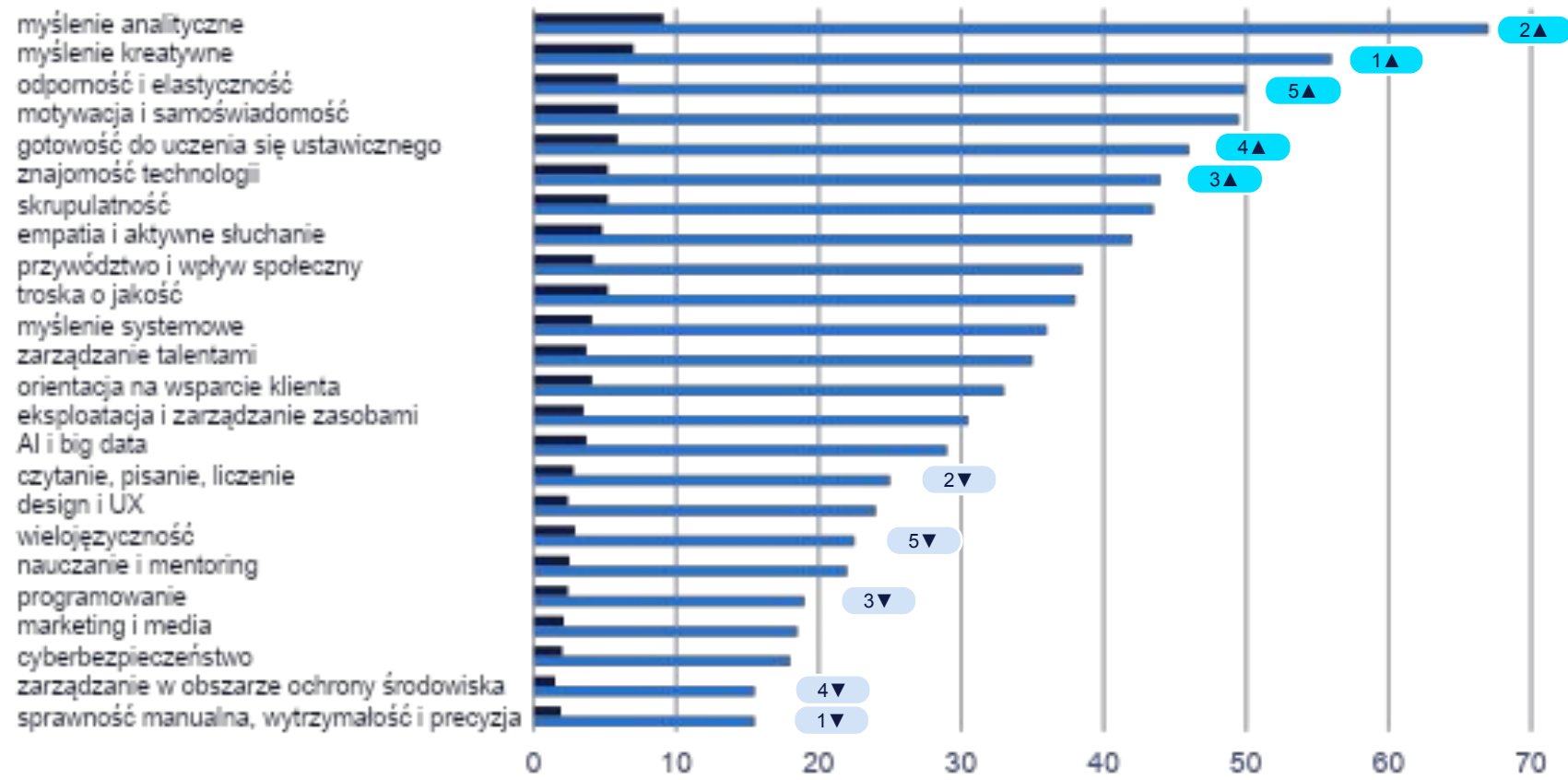
odsetek stanowisk zagrożonych zastąpieniem przez automatyzację i AI

- ponad 65%
- 60-65%
- 55-60%
- 50-55%
- 45-50%
- 40-45%
- 35-40%
- poniżej 35%



Źródła: nedelkoska, I. and g. quintini, automation, skills use and training, oecd 2018
regions in industrial transition : policies for People and Places, OECD 2016

zmiany w zapotrzebowaniu na kompetencje i postawy na rynku pracy.



● odsetek firm, które oceniają te kompetencje jako kluczowe
 ● odsetek firm, które oceniają, że posiadają te kompetencje w organizacji

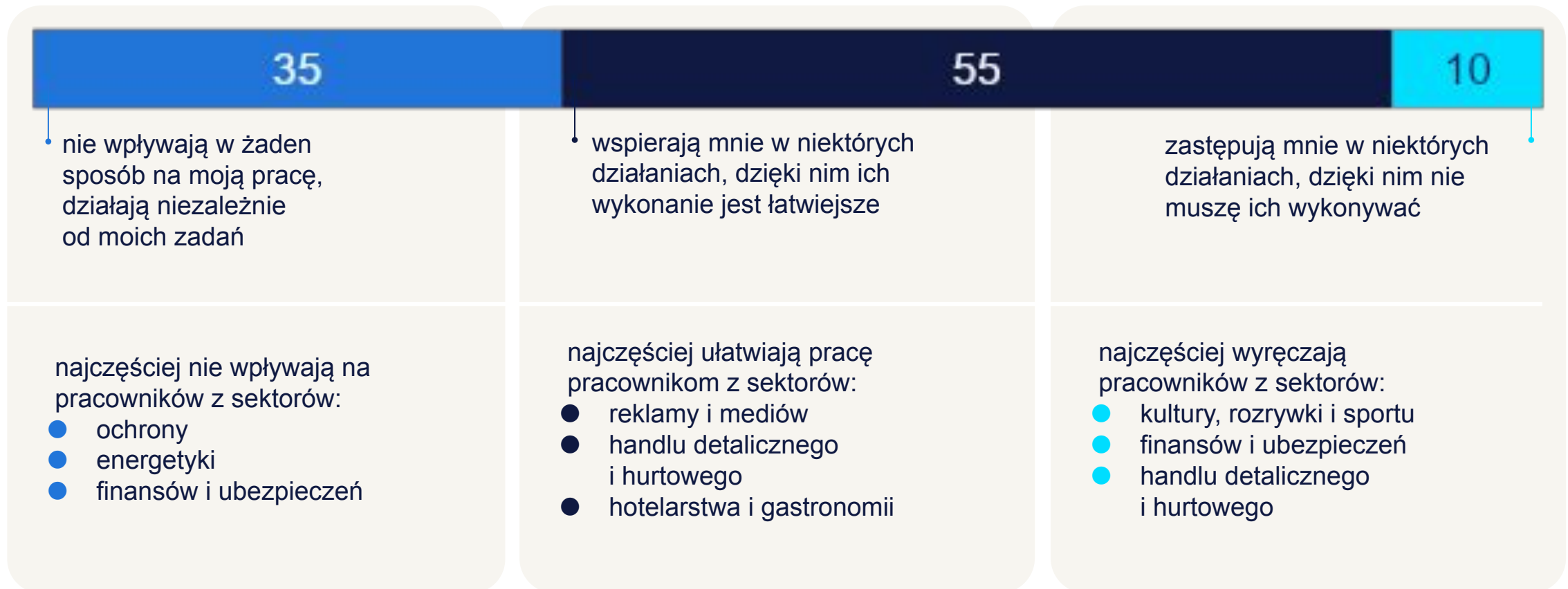
▲ największe wzrosty zapotrzebowania na kompetencje
 ▼ największe spadki zapotrzebowania na kompetencje

najważniejsze kompetencje przyszłości wg polskich pracowników:



połowa pracowników widzi w technologiach ułatwienie, ale co piąty obawia się o swoje miejsce pracy.

obecnie rozwiązania z zakresu sztucznej inteligencji, automatyzacji i robotyzacji:



połowa pracowników widzi w technologiach ułatwienie, ale co piąty obawia się o swoje miejsce pracy.

czy obawiasz się, że ze względu na rozwój rozwiązań z zakresu sztucznej inteligencji, robotyzacji i automatyzacji w przyszłości możesz mieć trudności z utrzymaniem lub znalezieniem pracy?

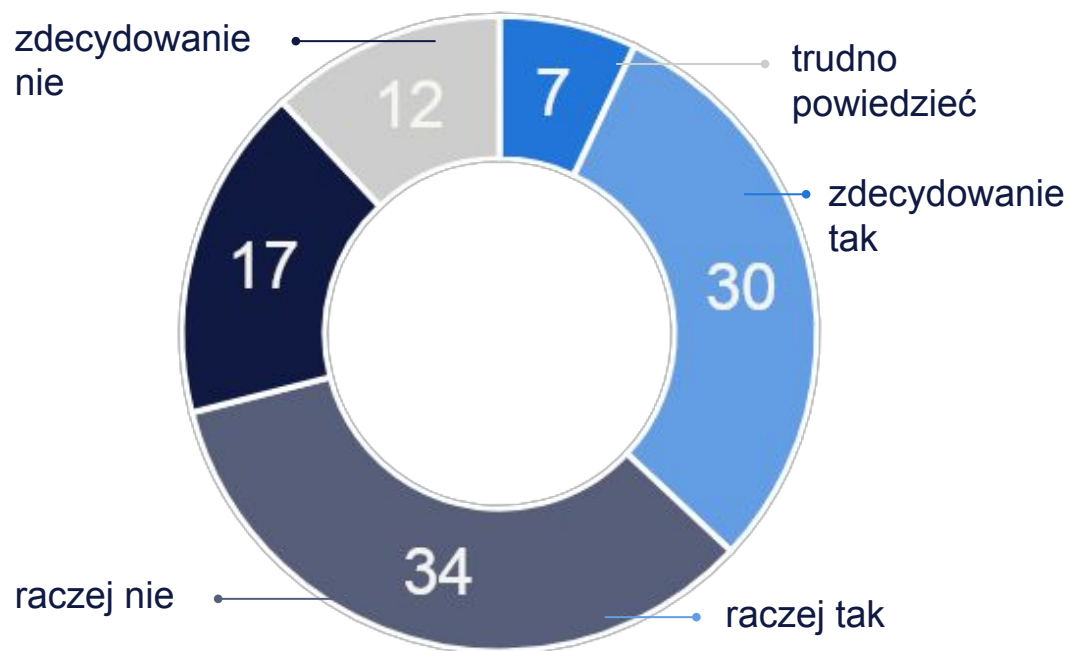


kto obawia się najbardziej?

- młodzi ludzie w wieku 18-29 lat
- kobiety
- mieszkańcy miast do 20 tys. mieszkańców
- sprzedawcy i kasjerzy
- pracownicy biurowi i administracyjni
- pracownicy sektora kultury, rozrywki i sportu
- pracownicy sektora reklamy i mediów
- pracownicy sektora finansów i ubezpieczeń

pracownicy częściej niegotowi na AI, ale tylko co trzeci samemu coś z tym robi.

czy we własnym zakresie zdobywasz wiedzę i umiejętności, które pozwolą Ci pracować z rozwiązaniami z zakresu sztucznej inteligencji, robotyzacji i automatyzacji?



кто najczęściej poszerza swoją wiedzę w tym obszarze z własnej inicjatywy?

- pokolenie Z i milenialsi
- osoby z wykształceniem wyższym
- mieszkańcy największych aglomeracji
- samozatrudnieni
- top management i specjaliści
- pracownicy sektora telekomunikacji i IT
- pracownicy sektora edukacji
- pracownicy sektora reklamy i mediów

2/3 pracowników nie ma wsparcia od pracodawców w przygotowaniu do pracy z robotami i AI.

jakie działania rozwijające Twoją umiejętności pracy z rozwiązaniami sztucznej inteligencji, robotyzacja i automatyzacji proponuje Ci pracodawca?



kogo najczęściej szkolą pracodawcy?

- osoby pracujące z kasami samoobsługowymi i robotami sprzątającymi
- młodych pracowników do 29 roku życia
- pracowników z wyższym wykształceniem
- specjalistów
- pracowników sektora telekomunikacji i IT
- pracowników sektora transportu i logistyki
- pracowników sektora reklamy i mediów

bez reskillingu i upskillingu porewolucyjna transformacja może być bolesna i długotrwała.



konieczna jest długofalowa strategia rozwoju firmy, która uwzględni zmapowanie kompetencji przyczyniających się do tego



niezbędna jest matryca kompetencji w organizacji, aby umiejętnie przebranżawiać pracowników z kompetencjami zastępowalnymi i wspierać rozwój w kluczowych obszarach firmy



kluczowa jest rola kadry menedżerskiej, która wspiera rozwój pracowników, ale też uzasadnia konieczność podnoszenia kompetencji i motywuje do takich działań



biznes powinien stać się pełnoprawnym i aktywnym uczestnikiem systemu kształcenia



partner
for talent.

