



Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 16.09.2026 r.

Trudniej znaleźć pracę, ale równie trudno o odpowiedniego pracownika. Problemem są kompetencje

Rynek pracy staje się bardziej wymagający dla osób szukających zatrudnienia. W II kwartale 2026 r. przeciętny czas poszukiwania pracy wynosił 9,2 miesiąca. Jednocześnie firmy nadal mają trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Jak pokazują najnowsze wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL), realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ, problemem jest nie tylko liczba dostępnych pracowników, ale także dopasowanie ich kompetencji do zmieniających się potrzeb pracodawców.

Polski rynek pracy daje dziś mniej powodów do optymizmu osobom poszukującym zatrudnienia niż jeszcze rok temu. Według danych GUS przeciętny czas poszukiwania pracy wydłużył się z 7,5 miesiąca w I kwartale 2025 r. do 9,2 miesiąca w II kwartale 2026 r. W tym samym czasie wzrósł udział osób długotrwale bezrobotnych (wśród ogółu bezrobotnych) – z 16,8 proc. do 21,8 proc.

Nie oznacza to jednak, że pracodawcy mają dziś łatwy dostęp do odpowiednich kandydatów. Najnowsze wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego pokazują, że w 2025 r. 60 proc. firm deklarowało trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Duże trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników mają przedsiębiorstwa działające w branży usług specjalistycznych (69 proc.), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (67 proc.) oraz przemysłowej i górniczej (66 proc.).

To pozorna sprzeczność: osobom poszukującym pracy zajmuje więcej czasu znalezienie zatrudnienia, a firmy jednocześnie mają trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Jednym z wyjaśnień może być niedopasowanie kompetencyjne. Problem nie polega wyłącznie na tym, ilu pracowników jest dostępnych, ale także na tym, czy ich kompetencje odpowiadają potrzebom konkretnych stanowisk.

– Niedopasowanie kompetencyjne nie oznacza, że na rynku brakuje pracowników. To sytuacja, w której kompetencje dostępne po stronie pracowników nie odpowiadają w pełni

temu, czego potrzebują pracodawcy. Może dotyczyć zarówno konkretnych umiejętności zawodowych, jak i kompetencji bardziej uniwersalnych, które są związane z organizacją pracy, współpracą, uczeniem się czy dostosowywaniem się do zmian – mówi prof. Marcin Kocór z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ.

Nie wystarczy mieć fach w ręku

Poszukiwany pracownik powinien dysponować nie tylko konkretną wiedzą i umiejętnościami zawodowymi. Niezależnie od stanowiska i branży wśród kompetencji uznawanych przez pracodawców za szczególnie ważne znalazły się m.in. gotowość do brania odpowiedzialności, zarządzanie czasem i terminowość czy też determinacja w realizacji zadań. Jednocześnie, obok kreatywności, są to obszary, w których pracodawcy napotykają znaczne trudności podczas rekrutacji.

– Pracodawcy potrzebują osób, które poza kompetencjami zawodowymi potrafią dobrze zorganizować swoją pracę, wziąć za nią odpowiedzialność, są komunikatywne, ale też dostosowują się do nowych sytuacji i potrafią pracować w stresie. Na znaczeniu zyskują też kompetencje związane z analizą informacji, weryfikacją danych oraz kompetencje cyfrowe. To właśnie te uniwersalne kompetencje są wysoko cenione przez firmy – mówi Adriana Skorupska z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

A jakich kompetencji pracodawcy szukają na poszczególnych poziomach stanowisk?

Na stanowiskach kierowniczych pracodawcy szczególnie cenią pracę w grupie, zarządzanie czasem i terminowość, odpowiedzialność, komunikatywność, gotowość do uczenia się oraz dostosowywanie się do nowych sytuacji. Ważne są także kompetencje cyfrowe i kognitywne, m.in. praca z oprogramowaniem oraz analiza i weryfikowanie informacji.

W przypadku specjalistów oraz techników i średniego personelu szczególne znaczenie mają determinacja w realizacji zadań, gotowość do uczenia się oraz analiza informacji i wyciąganie wniosków.

Wśród pracowników biurowych oraz pracowników usług i sprzedawców najważniejsze są kompetencje związane z relacjami i współpracą, m.in. nawiązywanie i utrzymywanie relacji, komunikatywność, praca w grupie, a także odpowiedzialność, zarządzanie czasem i terminowość oraz dostosowywanie się do nowych sytuacji.

Natomiast w zawodach robotniczych obok umiejętności pracy z urządzeniami i maszynami, szczególnie ważne są kompetencje samoorganizacyjne, takie jak determinacja, odpowiedzialność, zarządzanie czasem i terminowość oraz dostosowywanie się do nowych sytuacji. Liczą się również komunikatywność, praca w grupie, gotowość do uczenia się i kreatywność.

Największe wyzwanie pojawia się przy bardziej złożonych stanowiskach

Skala niedopasowania kompetencyjnego rośnie wraz ze złożonością pracy. Szczególnie widoczne jest to w przypadku specjalistów i techników, gdzie pracodawcy oczekują

jednocześnie wysokiego poziomu kompetencji zawodowych oraz szerokiego zestawu kompetencji ogólnych.

– Im bardziej złożona praca, tym większym wyzwaniem dla pracodawcy jest znalezienie osoby odpowiadającej wszystkim wymaganiom stanowiska. W przypadku specjalistów i techników nie chodzi już tylko o konkretną wiedzę zawodową, ale o połączenie kompetencji potrzebnych do skutecznego funkcjonowania w zmieniającym się środowisku pracy – mówi prof. Marcin Kocór.

Rynek pracy zmienia pytanie: kogo właściwie szuka pracodawca?

Wyniki BKL pokazują, że niedopasowanie kompetencyjne nie jest wyłącznie nowym zjawiskiem. Podobne problemy, szczególnie w obszarze samoorganizacji i kompetencji interpersonalnych, były widoczne już we wcześniejszych edycjach badania, od 2010 roku.

Dziś jednak nabierają one szczególnego znaczenia. W sytuacji, gdy osobom poszukującym pracy trudniej znaleźć zatrudnienie, a przedsiębiorstwa nadal doświadczają problemów ze znalezieniem odpowiednich kandydatów, coraz ważniejsze staje się nie tylko pytanie „ilu pracowników jest na rynku?”, ale również „czy mają kompetencje, których potrzebują firmy?”.

[Bilans Kapitału Ludzkiego](#) to największe badanie rynku pracy w Polsce. Projekt realizowany jest przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wraz z Uniwersytetem Jagiellońskim od 2009 roku. W ramach projektu realizowane są badania przekrojowe dostarczające ogólnych informacji o sytuacji na rynku pracy oraz badania tematyczne będące odpowiedzią na zapotrzebowanie wynikające z aktualnych trendów na rynku pracy i w gospodarce.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

