

Kompetencje dla Rozwoju Krakowa

2026



AUTORZY:

Grodzki Urząd Pracy w Krakowie
Referat Analiz i Strategii

REDAKCJA:

Grodzki Urząd Pracy w Krakowie
Referat Analiz i Strategii

PROJEKT GRAFICZNY:

Grodzki Urząd Pracy w Krakowie
Referat Komunikacji i Promocji



**Grodzki Urząd Pracy
w Krakowie**

Grodzki Urząd Pracy w Krakowie jest samodzielną jednostką organizacyjną działającą jako wyodrębniona jednostka budżetowa. Nadzór nad działalnością Urzędu sprawuje Prezydent Miasta Krakowa. Grodzki Urząd Pracy w Krakowie nie posiada osobowości prawnej. Realizuje zadania samorządu powiatowego w zakresie polityki rynku pracy wyszczególnione w art. 38 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia.
www.gupkrakow.pl

Opracowanie jest bezstronne i obiektywne. Wszystkie prawa zastrzeżone.
Kraków, marzec 2026 r.

Uwagi wstępne

Opracowanie powstało na podstawie danych gromadzonych przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie o osobach bezrobotnych i ofertach pracy. Do analizy wykorzystano także informacje ze statystyki publicznej, badania Barometr zawodów oraz internetowych ofert pracy.

Szczegółowe i aktualne dane statystyczne dotyczące działalności Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie znaleźć można w Biuletynie Informacji Publicznej Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie (https://www.bip.krakow.pl/?bip_id=28) oraz na stronie internetowej Urzędu (<https://gupkrakow.praca.gov.pl/>).

I. Rynek pracy w Krakowie

Na rynku pracy w Krakowie utrzymuje się korzystna sytuacja. Przybywa pracujących (we wrześniu 2025 roku było to 532,5 tys. osób, o 1,0% więcej niż w analogicznym okresie 2024 roku^[1]). Zwiększają się wynagrodzenia (przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2025 roku wyniosło 11733,35 zł i było o 9,9% wyższe niż w grudniu 2024 roku^[2]). Stopa bezrobocia w końcówce roku ustabilizowała się na poziomie 2,5%. W styczniu wzrosła do 2,6%, co nie zmienia faktu, że nadal była znacznie poniżej średniego poziomu dla województwa małopolskiego (5,0%) i Polski (6,0%).

Niemniej ujawniają się w Krakowie tendencje wskazujące na głębsze zmiany na rynku pracy.

Po pierwsze zwiększa się skala planowanych zwolnień grupowych (od stycznia do grudnia do Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie zamiar zwolnień zgłosiło 34 pracodawców o 41,7% więcej niż w 2024 roku, dotyczyły one 4 443 zatrudnionych, czyli o 61,2% więcej niż rok wcześniej^[3]). Po drugie zmniejsza się liczba publikowanych ofert pracy (od stycznia do grudnia 2025 roku do Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie pracodawcy zgłosili 18 089 wolnych miejsc pracy, czyli o 25,7% mniej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego^[4]). Wskazuje to na restrukturyzację wielu firm i ostrożność w rekrutacji nowych pracowników. Tym samym osoby poszukujące zatrudnienia muszą się liczyć z wydłużonym czasem poszukiwania pracy oraz większą konkurencją.

Nie dotyczy to jednak wszystkich profesji. Jak pokazuje Barometr zawodów dla Krakowa na 2026 rok deficyty pracowników pojawią się w 48 zawodach (o 14 więcej niż w prognozie na 2025 rok).

Z uwagi na różnice w kompetencjach wymaganych w zawodach deficytowych, a tymi, które posiadają osoby w profesjach nadwyżkowych, nie ma możliwości prostego przetransferowania kadr z jednej grupy do drugiej. W takiej sytuacji konieczne staje się przekwalifikowanie i dostosowanie kompetencji do aktualnych potrzeb pracodawców^[5].

[1] Najnowsze dane dostępne w momencie przygotowywania opracowania dot. pracujących w podmiotach gospodarki narodowej z siedzibą główną w Krakowie. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

[2] Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

[3] Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUP Kraków

[4] Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUP Kraków

[5] Źródło: opracowanie własne na podstawie [Krakowskie Obserwatorium Rynku Pracy, Edycja XX - Grudzień 2025 r.](#), Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, dostęp: 15.03.2026

II. Zapotrzebowanie na kompetencje w Krakowie

W związku z rozwojem nowych technologii, automatyzacją procesów oraz szeroko zakrojoną reorganizacją przedsiębiorstw stale zmieniają się wymagania wobec pracowników.

Na podstawie analizy ogłoszeń o pracę, rozmów z pracodawcami oraz klientami Grodzki Urząd Pracy w Krakowie przygotował zestawienie kompetencji kluczowych na rynku pracy w Krakowie tj. kompetencji, które obecnie są najbardziej poszukiwane przez pracodawców oraz takich, które będą zyskiwały na znaczeniu w perspektywie 2026 roku. Przygotowana lista ma charakter opisowy i syntetyczny. Nie stanowi rankingu kompetencji, ani ich hierarchii ważności. Ma pomóc w uzupełnianiu luk kompetencyjnych oraz wskazywać kierunki rozwoju zwiększające konkurencyjność pracowników na rynku pracy.

Kompetencje kluczowe dla Krakowa w roku 2026⁶

1. Kompetencje społeczne i komunikacyjne

- a) praca zespołowa
- b) komunikacja interpersonalna (komunikatywność)
- c) komunikacja pisemna
- d) orientacja na klienta i budowanie relacji
- e) komunikacja międzykulturowa
- f) zdolności negocjacyjne
- g) rozwiązywanie konfliktów
- h) wrażliwość etyczna i odpowiedzialność za standardy współpracy, w tym rozpoznawanie zachowań naruszających godność w miejscu pracy i reagowanie na nie zgodnie z przyjętymi zasadami.

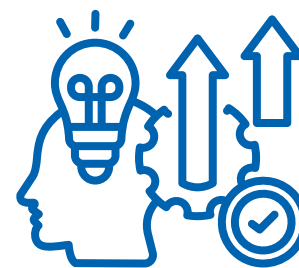


Kompetencje społeczne i komunikacyjne pozostają jednymi z najczęściej oczekiwanych przez pracodawców, niezależnie od branży. Dotyczą zarówno współpracy wewnątrz zespołu, jak i kontaktu z klientami, partnerami oraz współpracownikami z innych działów lub środowisk zawodowych. Ich znaczenie rośnie szczególnie tam, gdzie praca wymaga koordynacji działań, sprawnego przepływu informacji i budowania relacji opartych na zaufaniu. Coraz wyraźniej dostrzegalne jest także znaczenie postaw etycznych w środowisku pracy, obejmujących szacunek wobec innych, odpowiedzialność za sposób komunikowania się oraz gotowość do reagowania na zachowania naruszające godność pracowników, w tym zachowania o charakterze mobbingowym.

[⁶] Zgodnie z przyjętym założeniem zestawienie pomija kompetencje zawodowe, specyficzne dla danej profesji. Stanowi zbiór kompetencji „ponadbranżowych”, które wymagane są w wielu zawodach i przez to mają uniwersalny charakter. Dodatkowo, ze względu na ich szerokie znaczenie w różnych sektorach i branżach, uwzględniono także kompetencje istotne dla stanowisk kierowniczych i osób zarządzających zespołami.

2. Kompetencje poznawcze i samoorganizacyjne

- a) krytyczne myślenie
- b) rozwiązywanie problemów
- c) kreatywność i innowacyjne myślenie
- d) samodzielność i odpowiedzialność
- e) organizacja pracy własnej
- f) zarządzanie czasem
- g) priorytetyzacja zadań
- h) elastyczność i adaptacja do zmian
- i) odporność psychiczna (rezyliencja)
- j) gotowość do uczenia się i aktualizowania kompetencji
- k) dokładność i dbałość o jakość



Kompetencje poznawcze i samoorganizacyjne mają istotne znaczenie w warunkach dynamicznych zmian technologicznych i organizacyjnych. Pracodawcy coraz częściej poszukują osób, które potrafią samodzielnie planować swoją pracę, reagować na zmieniające się warunki, rozwiązywać problemy oraz stale rozwijać swoje umiejętności. W wielu zawodach to właśnie te kompetencje decydują o efektywności, jakości wykonywanych zadań i gotowości do podejmowania nowych wyzwań.

3. Kompetencje cyfrowe

- a) sprawne korzystanie z podstawowych narzędzi cyfrowych i biurowych, w tym m.in. znajomość pakietu MS Office
- b) wyszukiwanie, selekcjonowanie i weryfikowanie informacji
- c) analiza danych
- d) bezpieczne korzystanie z technologii i ochrona danych, w tym rozpoznawanie podstawowych zagrożeń cyberbezpieczeństwa
- e) świadome, krytyczne i odpowiedzialne wykorzystywanie narzędzi AI w pracy do zwiększania efektywności pracy
- f) znajomość narzędzi ERP (np. SAP)



Kompetencje cyfrowe mają obecnie charakter przekrojowy i nie są już domeną wyłącznie zawodów technicznych. W coraz większej liczbie stanowisk oczekuje się sprawnego posługiwania narzędziami cyfrowymi, umiejętności pracy z informacją oraz gotowości do korzystania z nowych rozwiązań technologicznych. Wśród tych zmian szczególnego znaczenia nabiera również umiejętne, krytyczne i odpowiedzialne wykorzystywanie narzędzi opartych na sztucznej inteligencji.

Obejmuje to umiejętność korzystania z takich rozwiązań w sposób wspierający efektywność pracy, ale także oceniania wiarygodności uzyskiwanych treści, weryfikowania ich poprawności oraz stosowania tych narzędzi z poszanowaniem zasad etycznych, bezpieczeństwa informacji i ochrony danych. Coraz większe znaczenie ma także podstawowa świadomość cyberbezpieczeństwa, rozumiana jako umiejętność rozpoznawania typowych zagrożeń, bezpiecznego korzystania z narzędzi cyfrowych oraz odpowiedzialnego postępowania z danymi i informacjami służbowymi.

4. Kompetencje językowe

- a) znajomość języków obcych adekwatna do stanowiska i zakresu obowiązków, w szczególności języka angielskiego
- b) umiejętność posługiwania się językiem branżowym



Kompetencje językowe zachowują duże znaczenie zwłaszcza w branżach związanych z obsługą klienta, nowoczesnymi usługami biznesowymi, logistyką, turystyką oraz współpracą międzynarodową. W praktyce oznaczają nie tylko znajomość języka obcego, ale także umiejętność wykorzystywania go w sytuacjach zawodowych, zgodnie ze specyfiką stanowiska i branży.

5. Kompetencje menedżerskie

- a) organizowanie pracy zespołu i delegowanie zadań
- b) motywowanie pracowników i wspieranie ich rozwoju
- c) udzielanie informacji zwrotnej i prowadzenie rozmów rozwojowych
- d) podejmowanie decyzji i ponoszenie odpowiedzialności za ich skutki
- e) rozwiązywanie konfliktów w zespole
- f) budowanie współpracy i zaufania w zespole
- g) zarządzanie zmianą i wspieranie zespołu w procesie adaptacji
- h) planowanie pracy i wyznaczanie priorytetów
- i) odpowiedzialność za standardy etyczne, komunikacyjne i organizacyjne w zespole



Kompetencje kierownicze i zarządcze nie mają charakteru powszechnego dla wszystkich pracowników, jednak pozostają przekrojowe dla stanowisk związanych z zarządzaniem ludźmi, niezależnie od branży i sektora. Obejmują nie tylko organizowanie pracy i realizację celów, ale także rozwijanie pracowników, budowanie zaangażowania, reagowanie na trudności zespołowe oraz kształtowanie bezpiecznego i respektującego godność środowiska pracy.

III. Podsumowanie

Przedstawione zestawienie obejmuje kompetencje o charakterze uniwersalnym, które coraz częściej decydują o możliwości znalezienia i utrzymania zatrudnienia oraz o sprawnym funkcjonowaniu w zmieniającym się środowisku pracy. Ich znaczenie może różnić się w zależności od branży i stanowiska, jednak wspólnym mianownikiem pozostaje rosnące zapotrzebowanie na osoby samodzielne, komunikatywne, elastyczne oraz sprawnie korzystające z narzędzi cyfrowych.

Opracowanie może stanowić punkt odniesienia dla osób planujących rozwój zawodowy, instytucji edukacyjnych oraz podmiotów wspierających zatrudnienie w Krakowie.

