



Polacy gotowi do zmiany – reskilling i upskilling na rynku pracy

Wstęp

Organizacje na całym świecie potrzebują wykwalifikowanych pracowników, aby sprostać obecnym uwarunkowaniom rynkowym. Wyzwaniem jest jednak pogłębiająca się luka w umiejętnościach i kompetencjach, także tych nowych, na które zapotrzebowanie wraz z rozwojem technologii sztucznej inteligencji stale rośnie. Nie pomaga też większa rotacja nowych pokoleń, a także znacznie większa niż do tej pory dynamika na rynku pracy, która powoduje, że nasze umiejętności tracą na przydatności szybciej, niż kiedykolwiek. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) przewiduje, że w ciągu najbliższej dekady technologia zmieni 1,1 mld miejsc pracy. Jak sprostać tym zmianom?

Reskilling i upskilling pracowników to stosunkowo nowe zjawiska w zarządzaniu rozwojem i karierą zawodową szczególnie na polskim rynku, ale jak żadne inne pojęcia wydają się dzisiaj nieodłącznym elementem rozwoju przedsiębiorstw. Reskilling to w skrócie przekwalifikowanie się pracownika – do nowego zawodu lub pozyskanie kompetencji z zupełnie nowej dziedziny. Z kolei upskilling to proces podnoszenia już posiadanych kwalifikacji. Chociaż istnieje pewna zależność między tymi pojęciami, to każde z nich daje organizacji i pracownikowi inne możliwości. **Czy w pełni z nich dzisiaj korzystamy? W jaki sposób podchodzimy do reskillingu i upskillingu na polskim rynku pracy?**

Czy w ciągu ostatniego roku Polacy myśleli o zmianie zawodu i jak często do tej myśli wracali? Co ich zachęca do podjęcia decyzji o przebranżowieniu, a co przed nią powstrzymuje? Czy dzisiaj jesteśmy otwarci i gotowi na zmiany? Czy sztuczna inteligencja i rozwój technologii nas przeraża? A także, dlaczego te pojęcia są i będą w perspektywie najbliższych lat kluczowe zarówno dla organizacji, ale także dla pracowników z wszystkich branż?

Odpowiedzi na te pytania znajdziecie w najnowszym raporcie Aplikuj.pl – Polacy gotowi do zmiany – reskilling i upskilling na rynku pracy.

Zespół Aplikuj.pl

Patronat honorowy:

Patronat medialny:



Spis treści

1. Zmiana pracy - jak często o tym myślimy? str. 4
2. Co nas zachęca do podjęcia decyzji, a co powstrzymuje? str. 7
3. Reskilling i upskilling pracownika str. 10
4. Jak podejść do procesu przebranżowienia? str. 12
5. Upskilling - potrzeba nowych umiejętności str. 16
6. Sztuczna inteligencja – zmiana myślenia o pracy i kompetencjach str. 18
7. Podsumowanie str. 20



Blisko **7/10** badanych
nie pracuje w zawodzie
zgodnym z ich
wykształceniem

Przed zmianą powstrzymuje
nas: **strach przed utratą
stabilności, obawa o niskie
zarobki** na start i **wiek**

68%

osób myśli często
lub bardzo często
**o zmianie zawodu na
zupełnie inny**

87%

respondentów
w ciągu ostatniego
roku **myślało**
o zmianie pracy



Co trzeci badany **obawia
się utraty stanowiska**
z powodu sztucznej
inteligencji

Lepsze **zarobki**,
**poszukiwanie
nowych doświadczeń**
lub **wypalenie
zawodowe**
– najczęstsze powody,
dla których chcemy
zmienić zawód



42%

respondentów
nigdy nie uczestniczyło
w procesie podnoszenia
kwalifikacji - upskillingu

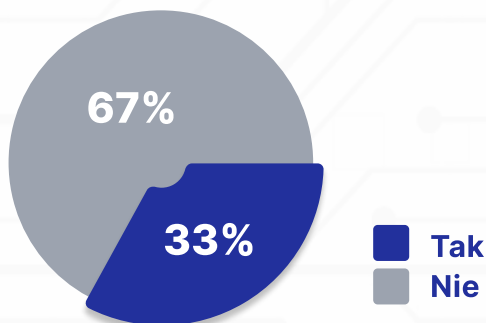


6/10 badanych
przeszło proces
reskillingu,
a w przypadku połowy
respondentów była
to zmiana zawodu

1. Zmiana pracy - jak często o tym myślimy?

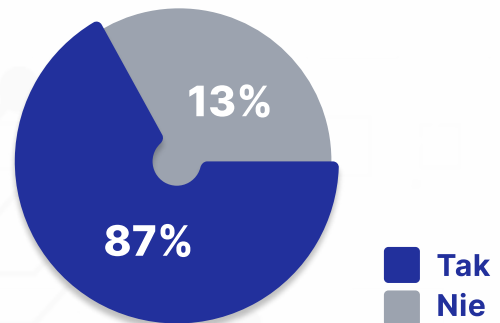
Według danych Eurostatu Polska nadal pozostaje w czołówce krajów z najniższym wskaźnikiem bezrobocia w Unii Europejskiej (drugie miejsce po Malcie). 1 lutego 2024 roku stopa bezrobocia liczona zgodnie z definicją Eurostatu wynosiła w naszym kraju 2,7 proc., wobec 5,9 proc. w UE. Jednocześnie, według zestawienia OECD, obejmującego ponad 40 krajów – pozostajemy na 11 miejscu, wśród tych państw, które w pracy spędzają najwięcej czasu. Średnio pracujemy 1815 godzin w ciągu roku, czyli więcej od Amerykanów (1811). Czy wykonujemy zawód zgodny z naszym wykształceniem? Niekoniecznie.

Czy pracujesz w zawodzie zgodnym z Twoim wykształceniem?



1. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl

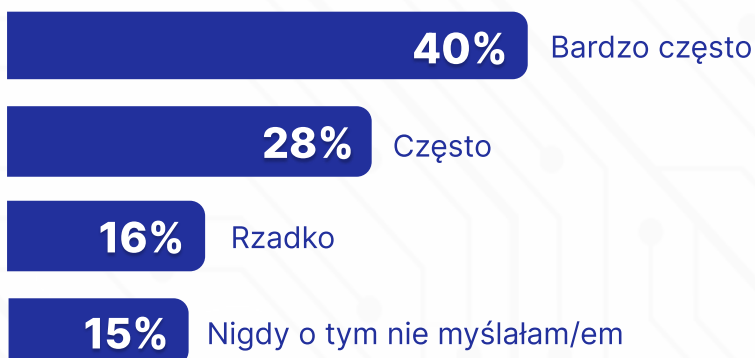
Czy w ciągu ostatniego roku myślałaś/eś o zmianie pracy?



2. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl

Według najnowszego badania Aplikuj.pl blisko 7 na 10 respondentów zajmuje się profesją, która nie ma związku z ich wcześniejszą edukacją. Jest to z pewnością jeden z czynników, który decyduje o tym, że coraz chętniej myślimy również o zmianie drogi zawodowej. Aż 87 proc. badanych w ciągu ostatniego roku o tym myślała, a 68 proc. robiła to często lub bardzo często. Z kolei ponad 70 proc. bierze pod uwagę zmianę w perspektywie najbliższych 5 lat.

Jak często myślisz o zmianie obecnego zawodu na zupełnie inny?



3. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl

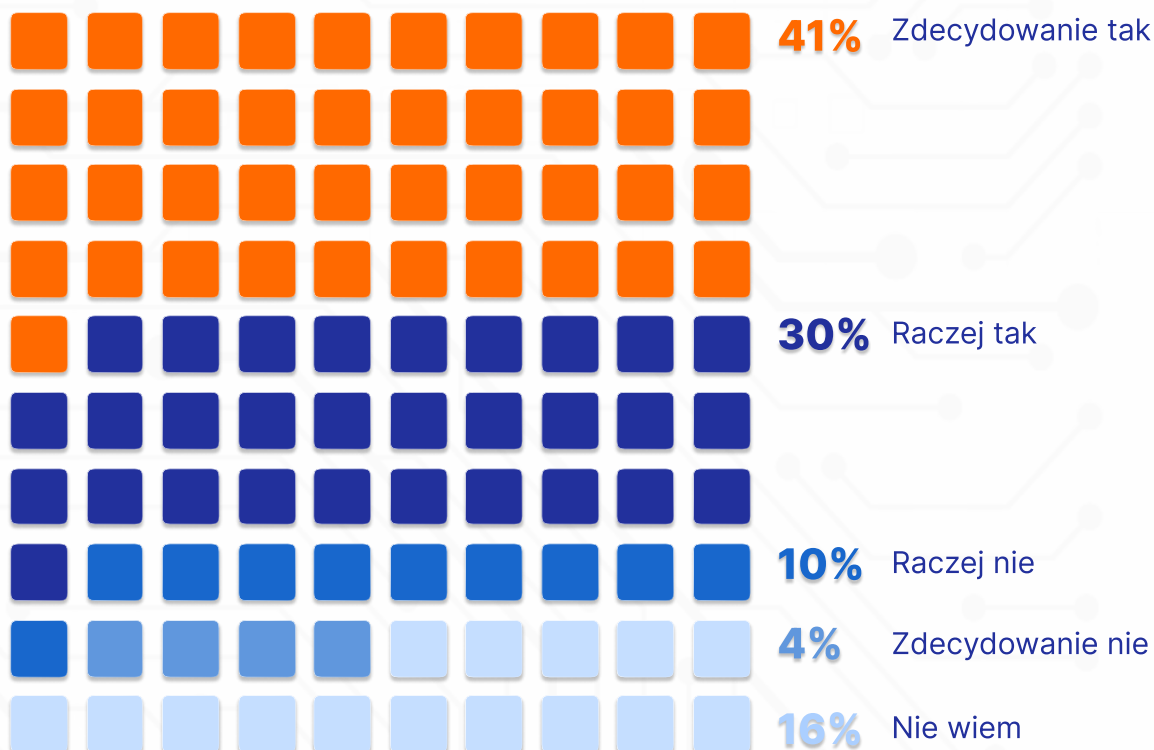


Izabela Foltyn

Dyrektor Handlowy, Aplikuj.pl

Zmiana to w dużej mierze znak naszych czasów, szczególnie jeżeli mówimy o rynku zatrudnienia, dlatego też niezadowolenie z obecnego miejsca pracy wcale nie musi być kluczowym powodem, dla którego rozważamy taki ruch. Nowe pokolenia kandydatów nie przywiązują się do miejsc, preferują bardziej intensywne doświadczenie, przez co nierzadko w CV ich okres pracy w danych firmach może być krótszy. Czy specjaliści HR powinni jednoznacznie odbierać to negatywnie? Niekoniecznie. Poszukiwanie miejsca wymaga odwagi, wyjścia ze swojej strefy komfortu i warto pamiętać, że kolejne generacje mają często zupełnie inne oczekiwania względem firm, do których aplikują i jeśli ich nie spełniają, łatwiej im podjąć decyzję o zmianie, niż wcześniejszym pokoleniom.

Czy w perspektywie kolejnych 5 lat bierzesz pod uwagę zmianę zawodu na zupełnie inny?



4. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl



Izabela Kielczyk

Psycholog biznesu

Zdecydowanie widać, że Polacy stali się odważniejsi. Wpłynęło na to kilka kwestii. Po pierwsze pandemia. Nagły kryzys, który się pojawił mocno zweryfikował nasze życie, a także często wymusił zmianę podejścia. Nagle musieliśmy nauczyć się nowych umiejętności, zawody uległy przekształceniu, część branż znacznie zwolniła. Ludzie zdali sobie sprawę, że zmiana nie jest wcale taka straszna i że może wyjść nam na dobre. W języku chińskim słowo kryzys oznacza również szansę i coraz wyraźniej w Polsce to dostrzegamy. Ponadto wejście na rynek pracy najmłodszego pokolenia, czyli gen Z wpłynęło mocno na podejście ogółu pracowników. Ci najmłodsi pokazali starszym, że jak coś Ci nie odpowiada to możesz pracę zmienić, możesz szukać możliwości. Tempo rozwoju świata, w tym przede wszystkim technologii, wymusza również u pracowników rozwój oraz daje nowe możliwości kształtowania kariery. Obecna sytuacja polskiego rynku pracy sprawia, że jesteśmy bardziej śmiali w swoich oczekiwaniach, szukamy różnych opcji, jesteśmy otwarci na rozwój. Można uznać, że w naszym podejściu do pracy doganiamy coraz bardziej Zachód.



“Ludzie zdali sobie sprawę, że **zmiana nie jest wcale taka straszna** i że może wyjść nam na dobre.”

- Izabela Kielczyk

2. Co nas zachęca do podjęcia decyzji, a co powstrzymuje?

Szansa na lepsze zarobki (37 proc.), poszukiwanie nowych, ciekawszych wyzwań i doświadczeń (17 proc.) czy wypalenie zawodowe (16 proc.) to trzy najczęściej wskazywane powody, dla których tak często badani Polacy myślą o zmianie zawodu na zupełnie inny.

A co nas powstrzymuje przed skokiem w nieznaną? Według badania Aplikuj.pl to przede wszystkim strach przed utratą stabilności, wiek i niskie zarobki na start, ale także obawy przed nadmiarem wiedzy i kompetencji do zdobycia.

Z jakiego powodu myślisz o zmianie obecnego zawodu na zupełnie inny?



5. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl

37%

myśli o zmianie obecnego zawodu z uwagi na **lepsze perspektywy zarobkowe**



Na pytanie, czy te obawy są słuszne odpowiada Magdalena Ptaszek, od blisko 5 lat analityk IT w firmie Decerto, która wcześniej pracowała w tej branży, ale w zupełnie innej roli – na stanowisku specjalisty HR:



Magdalena Ptaszek

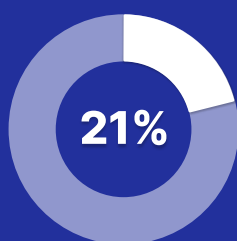
Analityk IT w Decerto

Radykalna zmiana zawodu to skok na bardzo głęboką wodę. Nie dziwi mnie, że wielu osobom wciąż brakuje odwagi do przebranżowienia się. Tego typu zmiany wymagają dużego zaangażowania, otwartego umysłu na każdą informację zwrotną – im szybciej uodpornimy się na konstruktywną krytykę i zacniemy wyciągać z niej wnioski, tym lepiej. Nie znam osoby, która podeszłaby do radykalnych decyzji o zmianie zawodu w sposób nieprzemyślany, lekkomyślny. Kieruje nami chęć zadbania o lepszą i pewną przyszłość. Istnieje wiele zawodów, które mogą zniknąć za 10-20 lat. To zmusza do refleksji i mobilizuje do działania. Niskie zarobki na start są czymś nieuniknionym, początkowy etap wdrożenia w nowy zawód to w głównej mierze nauka. Korzystny jest rachunek zysków i ewentualnych strat, przygotowanie backupu finansowego na okres wdrożenia. Należy jednak mieć na uwadze, że mamy w swojej naturze zdolność do idealizowania miejsc, w których nas nie ma. Jednocześnie bardzo krytycznie oceniamy zawody, w których aktualnie jesteśmy.

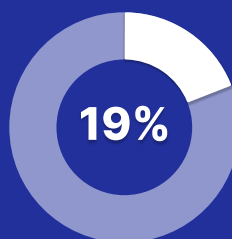
“Istnieje wiele zawodów, które mogą zniknąć za 10-20 lat. To zmusza do refleksji i mobilizuje do działania.”

- Magdalena Ptaszek

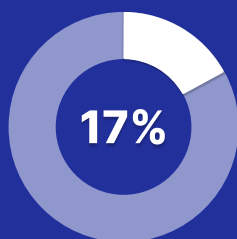
Co powstrzymuje Cię przed ewentualnym podjęciem decyzji o zmianie zawodu na zupełnie inny?



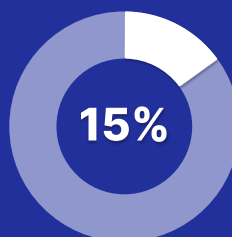
Strach przed utratą stabilności



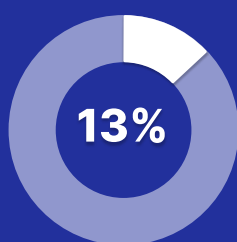
Wiek



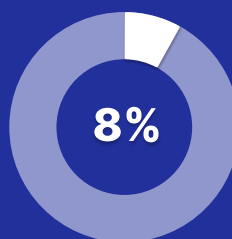
Obawa związana z niskimi zarobkami na start



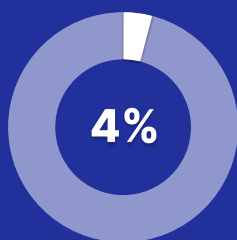
Strach przed zmianą



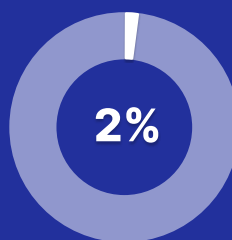
Nadmiar wiedzy i kompetencji do zdobycia



Nic



Brak wystarczających kompetencji /pieniędzy



Inne

6. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl

3. Reskilling i upskilling pracownika

Wydawać by się mogło, że od myślenia do podjęcia konkretnych kroków często pozostaje długa droga. Tymczasem, jak pokazują wyniki najnowszego badania Aplikuj.pl Polacy nie tylko rozważają zmiany, ale również je dokonują – w tym te najbardziej radykalne.

Na pytanie, czy kiedykolwiek przeszli proces reskillingu, czyli zmiany zawodu, przejścia na nowe stanowisko w firmie czy pozyskania kompetencji w zupełnie nowej dziedzinie, 6 na 10 ankietowanych odpowiedziało twierdząco. Połowa uczestników podjęła wyzwanie przebranżowienia się, z kolei 20 proc. przeszło na nowe stanowiska w firmie, a 19 proc. pozyskało kompetencje w nowej dla nich dziedzinie.

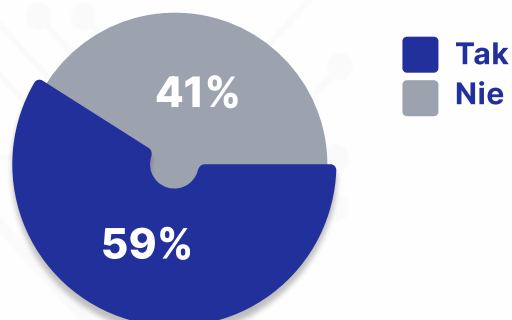


Izabela Foltyn

Aplikuj.pl

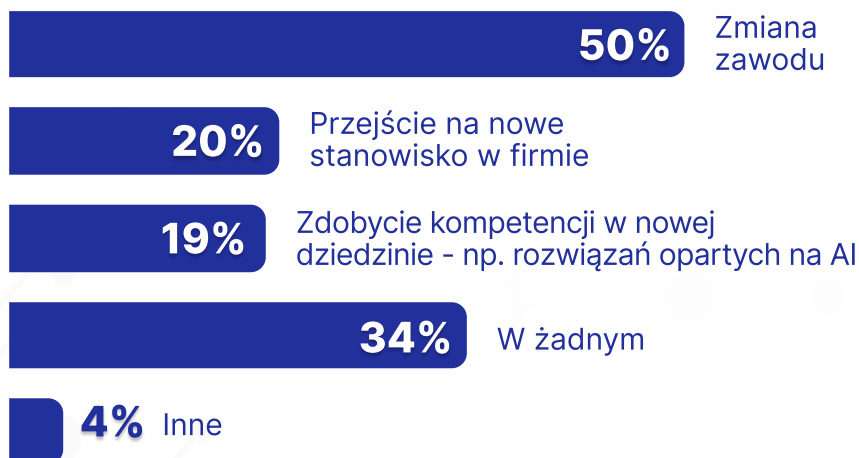
Mimo że reskilling i upskilling to stosunkowo nowe zjawiska w zarządzaniu rozwojem i karierą zawodową na polskim rynku pracy, to wyniki badania jednoznacznie pokazują, że z każdym rokiem zyskują na popularności. Z jednej strony organizacje zdają sobie sprawę, że muszą dostosowywać kompetencje pracowników do cyfrowej rzeczywistości, a z drugiej strony z powodu postępu technologicznego szybko wzrasta potrzeba obsadzenia zupełnie nowych stanowisk w firmach, co otwiera również drogę do przebranżowienia się.

Czy kiedykolwiek przeszedłeś proces reskillingu, czyli zmiany zawodu, przejścia na nowe stanowisko w firmie lub pozyskania kompetencji w zupełnie nowej dziedzinie?

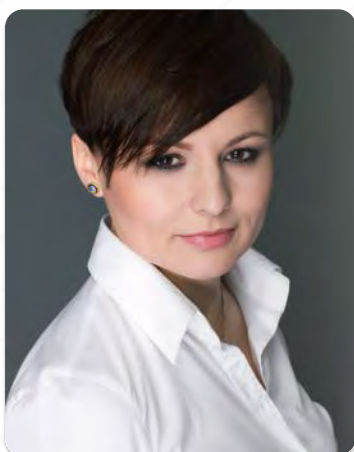


7. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl

W jakim zakresie przeszłaś/przeszedłeś proces reskillingu?



8. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl



Aleksandra Czyżewska

Head of People & Performance, Heinz Poland

Firmy nie tylko coraz częściej są otwarte na pracowników, którzy myślą o zmianie roli, czy przebranżowieniu się, ale jest to też swego rodzaju pojawiający się i narastający trend. Organizacje, które otwarte będą na takie działania i będą potrafiły wesprzeć swoich pracowników w zmianie roli, rozwoju w kierunku nowych obszarów, specjalizacji, technologii – będą zwyczajnie wygrywały. Spójrzmy obiektywnie jak zmienił się rynek pracy w ostatnich 10-20 latach, pomyślmy, jak zmieni się w przeciągu następnych 5-10 lat. Myślę, że warto, aby firmy przygotowane były na takie wsparcie swoich pracowników. W Kraft Heinz w ostatnim roku powstało kilka takich, nowych stanowisk, których wcześniej nie było w strukturze i w pierwszej kolejności zachęcamy naszych, obecnych pracowników do aplikowania i rozwoju, zastanawiając się jednocześnie jak my jako pracodawca możemy wesprzeć takie osoby w przygotowaniu do nowej roli. Z dumą patrzymy jak takie osoby rozwijają się, zdobywają nowe umiejętności i rosną w organizacji.

4. Jak podejść do procesu przebranżowienia?

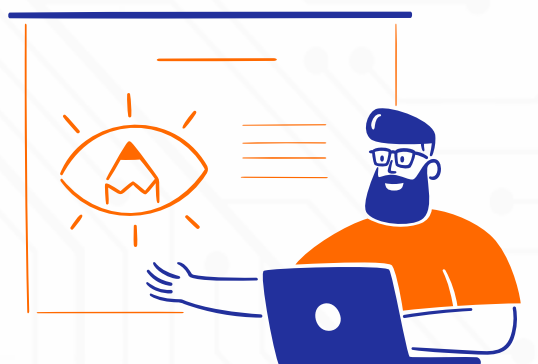
Jedną z bardziej atrakcyjnych branż, na którą spoglądają osoby, chcące zmienić obecny zawód jest sektor IT. Powód? Z pewnością jednym z nich jest czynnik zarobkowy, dodatkowe benefity czy też nadal spore zapotrzebowanie na rynku, co widać w ilości aktywnych ofert pracy.



Janusz Januskiewicz

Co-owner, Decerto

W naszej firmie pracuje wiele osób, którym z powodzeniem udało się przebranżowić do IT. To przejście wiązało się oczywiście ze znacznie niższym wynagrodzeniem na start, ale w perspektywie 2 lat nowi pracownicy doszli do nawet czterokrotnie wyższego poziomu zarobków. To, o czym warto pamiętać, to że jest to branża raczej dla umysłów ścisłych. Stanowiska wymagają nie tylko wiedzy technicznej, ale również umiejętności abstrakcyjnego myślenia i potrzeby szybkiej nauki. Praca w IT to również praca pod presją czasu, ale też coraz częściej wymagająca kompetencji miękkich – tak że przyszli specjaliści powinni być tej wszechstronności świadomi. I co kluczowe, przejście do tego zawodu wymaga ogromu nauki, determinacji i poświęconego czasu – nie ma drogi na skróty.





Magdalena Ptaszek

Analityk IT w Decerto

Wszystkim, którzy rozważają zmiany, rekomenduję na początku analizę możliwości zawodowych wewnątrz organizacji. Mam na myśli miejsce, w którym zbudowaliśmy już zaufanie, a pracodawca doskonale wie, jakie są nasze możliwości, dzięki czemu może wesprzeć nas w planowaniu ścieżki zawodowej. Warto również rozmawiać z osobami, które mają już kilkuletnie doświadczenie na stanowisku, które nas interesuje. Wywiad środowiskowy ze specjalistami z branży pomógł mi określić priorytety, a także kolejność przyswajania wiedzy - narzędzia, notacje etc. Wszelkie wskazówki i podpowiedzi, które mogą nam ułatwić wdrożenie są niezwykle cenne. Dzięki temu z sukcesem z branży HR przesłam na stanowisko analityczne w firmie Decerto.



“Wszystkim, którzy rozważają zmiany rekomenduję na początku analizę możliwości zawodowych wewnątrz organizacji.”

- Magdalena Ptaszek

5 kroków do zmiany zawodu

Przeanalizuj możliwości zawodowe wewnątrz swojej organizacji

1

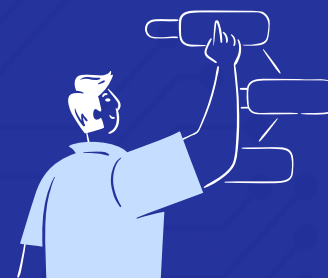


2

Porozmawiaj z osobami, które mają doświadczenie na stanowisku, które Cię interesuje

Opracuj szczegółowy plan przyswajania wiedzy - w porozumieniu z praktykami dobierz narzędzia i kursy

3



4

Przygotuj zaplecze finansowe, które pozwoli Ci pracować na niższym stanowisku przez najbliższe 12 miesięcy

Bądź konsekwentny, zdyscyplinowany i cierpliwy

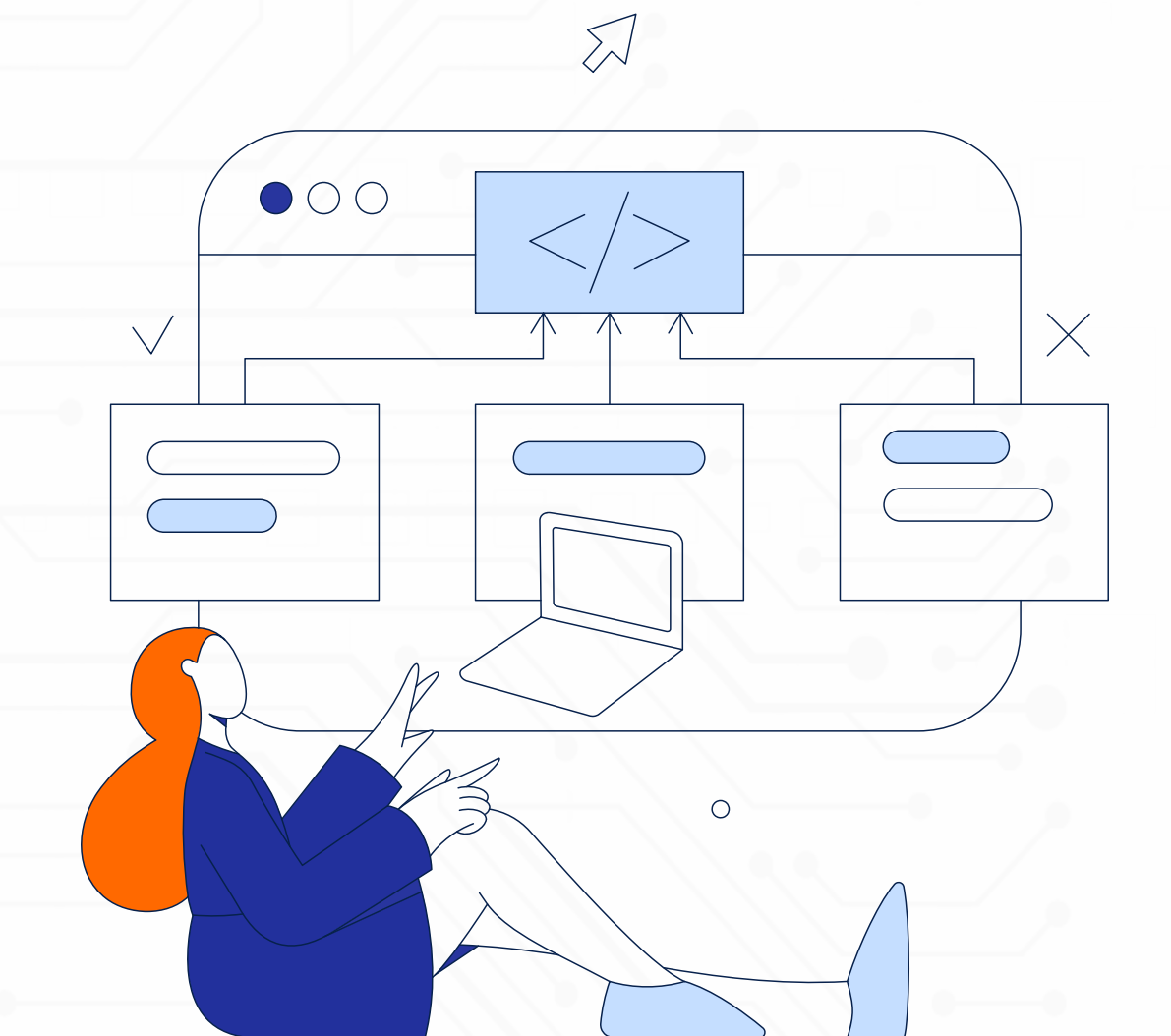
5



Branża IT jest jednym z najtrudniej dostępnych zawodowych światów, ze względu na to, że wymagany jest inżynierski i ścisły umysł, a standardowe, dostępne na rynku szkolenia nie gwarantują zdobycia praktycznej wiedzy np. z obszaru programowania.

Podobna sytuacja jest również w innych zawodach, które bazują na naukach ścisłych – jak architektura, elektromechanika czy biotechnologia. Dlatego, jeżeli nie mieliśmy na drodze edukacyjnej styczności z tymi obszarami, a przedmioty takie jak fizyka czy matematyka stanowiły dla nas problem – proces przebranżowienia się może być wyzwaniem.

Nieco łatwiejsza droga może się okazać w branży marketingu, sprzedaży czy szeroko pojętego e-commerce, z racji dostępnych na rynku kompleksowych szkoleń, nierzadko również zupełnie bezpłatnych. W tym przypadku jednak z racji dużej dynamiki w tym sektorze i dostępności wielu narzędzi do codziennej pracy - czas wdrożenia również może być dłuższy.



5. Upskilling - potrzeba nowych umiejętności

O ile Polacy wyrażają chęć radykalnej zmiany (reskilling) w życiu zawodowym i coraz odważniej podchodzą do jej urzeczywistnienia, o tyle sytuacja wygląda nieco inaczej, kiedy weźmiemy pod uwagę upskilling, czyli proces podnoszenia posiadanych kwalifikacji. Według badania aż 42 proc. osób nigdy nie uczestniczyło we wspomnianym procesie, żeby zwiększyć swoje kompetencje. Powód? Zapewne z jednej strony będą to ograniczone możliwości szczególnie mniejszych firm w finansowaniu rozwoju kompetencji pracowników, z drugiej strony – nierzadko samym zatrudnionym brakuje chęci i determinacji do tego, by zwiększać swoje umiejętności na danym stanowisku.



Ewa Opach

Dyrektor ds. edukacji i certyfikacji, IAB Polska

Częstym zjawiskiem na rynku edukacyjnym jest kupowanie szkoleń, nierzadko za duże kwoty, których następnie nie realizujemy. Do niektórych kursów pracownicy nigdy się nie logują. Inaczej jest w przypadku szkoleń prowadzonych w formie sesji na żywo, takich jak np. DIMAQ. Tutaj odsetek niezrealizowanych praktyk jest minimalny, a samodyscyplina jest większa. Powód? Tego typu kursów nie da się „odłożyć” na później. Taki tryb wspiera naszą dyscyplinę, ponieważ nie możemy udziału w nim odłożyć na potem. Warto pamiętać, że zmiany, jakie zachodzą w branży zatrudnienia, postępująca cyfryzacja i automatyzacja, potrzeba nowych kompetencji, szczególnie w obszarze AI sprawią, że bez ciągłego i rzetelnego podnoszenia własnych umiejętności, możemy nie być konkurencyjni na rynku pracy i w rezultacie ją stracić.

Czy kiedykolwiek przeszedłeś/przeszłaś proces upskillingu, czyli podnoszenia posiadanych umiejętności?



58% Tak

42% Nie

9. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl

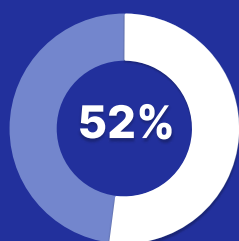


Janusz Januskiewicz

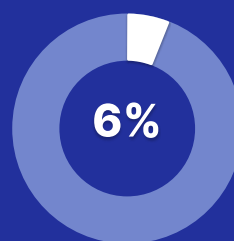
Co-owner, Decerto

W naszej firmie mamy dwa rodzaje szkoleń: program otwarty, opierający się na budżecie, który każdy pracownik otrzymuje na własny rozwój. W ramach tego budżetu ma dużą swobodę i może wybrać sobie dowolne szkolenie z rynku. Organizujemy również szkolenia dla pracowników. Są to zarówno szkolenia wewnętrzne, jak też szkolenia zewnętrzne, które zamawiamy. Ciekawostką jest jednak fakt, że na etapie rozmów o pracę, prawie każdy deklaruje chęć rozwoju i pyta o szkolenia. W praktyce okazuje się, że wielu pracowników niekoniecznie podobną determinację wykazuje podczas pracy.

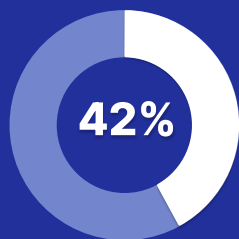
W jakim zakresie przeszłaś/przeszedłeś proces upskillingu (podnoszenia kompetencji)?



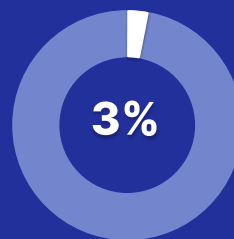
Szkolenia branżowe



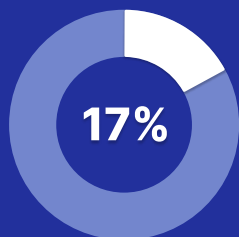
Szkolenia związane z AI (sztuczną inteligencją)



W żadnym



Inne



Szkolenia językowe

10. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl

6. Sztuczna inteligencja - zmiana myślenia o pracy i kompetencjach

Granica pomiędzy człowiekiem a maszyną ulega przesunięciu, ale według badania Future of Jobs Survey 2023 nie dzieje się to tak szybko, jak wcześniej przewidywano. Obecne prognozy zakładają, że do 2027 roku 42 proc. zadań biznesowych zostanie zautomatyzowanych. Sztuczna inteligencja rewolucjonizuje rynek pracy i coraz wyraźniej pokazuje nam, w czym może wesprzeć lub zastąpić człowieka. Najszybciej rozwijające się stanowiska związane są z szeroko pojętą technologią – są to specjaliści ds. sztucznej inteligencji, analitycy Business Intelligence, analitycy bezpieczeństwa informacji czy inżynierowie instalacji i systemów energii odnawialnej. Nowe stanowiska powstają, a inne powoli zaczynają ustępować technologiom (obsługa banków, urzędnicy pocztowi czy kasjerzy). Jak te zmiany ocenia polski rynek pracy oraz pracownicy

Według badania Aplikuj.pl 18 proc. respondentów uważnie śledzi trendy związane z rozwojem AI i jest na bieżąco z tym tematem, z kolei 36 proc. czyta informacje na ten temat, ale tylko jak przypadkiem na nie trafi, natomiast pozostali nie śledzą trendów lub nic nie wiedzą o sztucznej inteligencji.



Witold Królczyk

COO, Aplikuj.pl

Co 3. badany uważa, że sztuczna inteligencja to szansa i zagrożenie dla rynku pracy. Zapytani o obawy na temat utraty stanowiska ze względu na rozwój AI – 46 proc. odpowiedziało, że raczej się nie obawia takiego scenariusza, 33 proc. – jest innego zdania i wyraża pewne obawy o swoją posadę. Brak jedności w tym temacie pokazuje, że nie do końca jeszcze wiemy, jak postrzegać rozwój sztucznej inteligencji, ale jednocześnie nie skłania nas to do tego, by poznawać ten nowy obszar i brać udział w szkoleniach związanych z AI – tylko 8 proc. osób do tej pory uczestniczyło w takim kursie.

Czy śledzisz trendy związane z rozwojem sztucznej inteligencji (AI) na rynku pracy?



11. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl



Czy Twoim zdaniem AI to szansa na rynku pracy czy zagrożenie?



12. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl

Czy obawiasz się utraty swojego stanowiska lub zmiany zakresu obowiązków ze względu na rozwój sztucznej inteligencji?



13. Źródło, Polacy gotowi do zmiany, raport Aplikuj.pl

Podsumowanie

Nie ulega wątpliwości, że reskilling i upskilling to najlepsza droga do skutecznego rozwoju zarówno dla firm, jak i dla samych zatrudnionych. Dzisiaj umiejętność dostosowania się do dynamicznych zmian na rynku pracy to być albo nie być dla organizacji na całym świecie, a bez utalentowanych i wykwalifikowanych specjalistów, ale też bez nowych technologii firmy nie będą w stanie się rozwijać i konkurować z najlepszymi. To, jak ważny jest to temat, pokazują choćby działania Komisji Europejskiej, która we współpracy z grupą naukowców z CEPS wydała obszerny raport zawierający najlepsze praktyki związane z podnoszeniem kompetencji lub przekwalifikowaniem pracowników.

Czy w Polsce dostrzegamy potencjał tych zjawisk? Niewątpliwie otwieramy się na zmiany. Według badania **78 proc. osób w ciągu ostatniego roku myślała o zmianie zawodu** na zupełnie inny, a blisko **8 na 10 ankietowanych robiła to bardzo często lub często**. Według ankiety Aplikuj.pl - **59 proc. odpowiadających przeszła proces reskillingu, a 58 proc – upskillingu**. Aż połowa badanych zmieniła zawód. Co nas przekonuje do podjęcia ryzyka? Niezmiennie najlepszą motywacją jest perspektywa wyższych zarobków, ale także poszukiwanie nowych, ciekawszych wyzwań, czy bardziej przyziemne powody, które dotyczą coraz większy odsetek pracowników – czyli wypalenie zawodowe.

A co nas powstrzymuje? Najczęściej strach przed utratą stabilności, wiek, w którym jesteśmy lub obawy związane z niższymi zarobkami na start. **Wniosek?** Chcemy zmian, ale najczęściej nie jesteśmy do nich dobrze przygotowani, nie dysponując np. odpowiednim zapleczem finansowym. Przeraza nas także nadmiar wiedzy i kompetencji, które mielibyśmy przyswoić. Ta bariera w zdobywaniu wiedzy widoczna jest również w przypadku procesu upskillingu.

Aż 42 proc. uczestników badania Aplikuj.pl nigdy nie uczestniczyła w szkoleniach branżowych. Powód? Z jednej strony ograniczone budżety szczególnie mniejszych firmy, z drugiej strony - brak zainteresowania ze strony pracowników takimi benefitami. **To, co powinno się zmienić w perspektywie najbliższych lat, to podejście organizacji do szkolenia pracowników i otwartość zatrudnionych na podnoszenie kompetencji oraz rozwój**, który nierzadko wiąże się z wychodzeniem ze swojej strefy komfortu. Dzięki temu rynek pracy i firmy będą nadążały za zmianami.

Aplikuj.pl

www.aplikuj.pl