

Pracownicy w świecie rozwoju.

Polacy o rozwoju zawodowym i nabywaniu nowych kompetencji w pracy.

Spis treści

Kluczowe wnioski	<u>03</u>
Wstęp: Rozwój w obliczu zmian	<u>04</u>
Bilans wiedzy. Rozwój oczami pracowników	<u>06</u>
Skill blending. Umiejętności w nowej rzeczywistości	<u>14</u>
Nauka przyciąga. Szkolenia a rekrutacja i kariera	<u>21</u>
Deflacja wiedzy	<u>28</u>
Cztery osoby pracowników	<u>34</u>
Jak przygotowaliśmy raport	<u>40</u>

Kluczowe wnioski

Poznaj kluczowe ustalenia wyjątkowego badania GoodHabitZ, przeprowadzonego wśród ponad 500 pracujących Polaków. W naszym raporcie przedstawiamy ich postawy dotyczące między innymi ambicji zawodowych, możliwości rozwoju kompetencji, opinii dotyczących przyszłości rynku pracy, a także kluczowych zdolności, które są istotne dla ich kariery. Zapraszamy do lektury!

Szkolenia przyciągają **juniorów**. Na **średnim szczeblu** panuje poczucie niewykorzystanego potencjału, w **seniorów** się inwestuje, a **menedżerzy** chcą mocno szkolić umiejętności miękkie. [Więcej](#)

TOP 3 kompetencje, które Polacy chcą kształcić w czasach zmian to umiejętności językowe, cyfrowe i interpersonalne. **72%** pracowników uważa, że osoby uczestniczące w szkoleniach i kursach są mniej narażone na utratę pracy. [Więcej](#)

68% badanych Polaków brało udział w szkoleniach online będąc w pracy. Jednak tylko **42%** uważa, że ich firma w pełni wykorzystuje ich potencjał zawodowy, a **1 na 3** - że ma dostęp do dużej liczby szkoleń — [Więcej](#)

59% badanych ocenia pozytywnie swoje kompetencje cyfrowe w pracy. **72%** uważa, że łączenie kompetencji cyfrowych i miękkich jest coraz bardziej ważne. [Więcej](#)

59% Polaków zmieniłoby pracodawcę na innego, który zapewni im większe możliwości rozwoju. Istotne są kompetencje miękkie - możliwość ich szkolenia zachęca do — rekrutacji **72%** badanych. [Więcej](#)





Rozwój w obliczu zmian

Daniel Idźkowski, Country Director, GoodHabit Poland

Wartość kompetencji w świecie zawodowym stale rośnie. Na jej wzrost ma wpływ między innymi zbyt mała podaż odpowiednich umiejętności na rynku pracy, napędzająca rywalizację o najlepszych pracowników. Raport GoodHabit, który Państwo czytają dowodzi, że w Polsce mamy obecnie do czynienia z deflacją wiedzy. To stan, w którym rosnącej wartości kluczowych kompetencji towarzyszy zbyt mała aktywność w obszarze ich kształcenia i upowszechniania. Szkolenia powinny zająć nowe, jeszcze silniejsze miejsce w firmowych strategiach w obliczu zmian gospodarki.

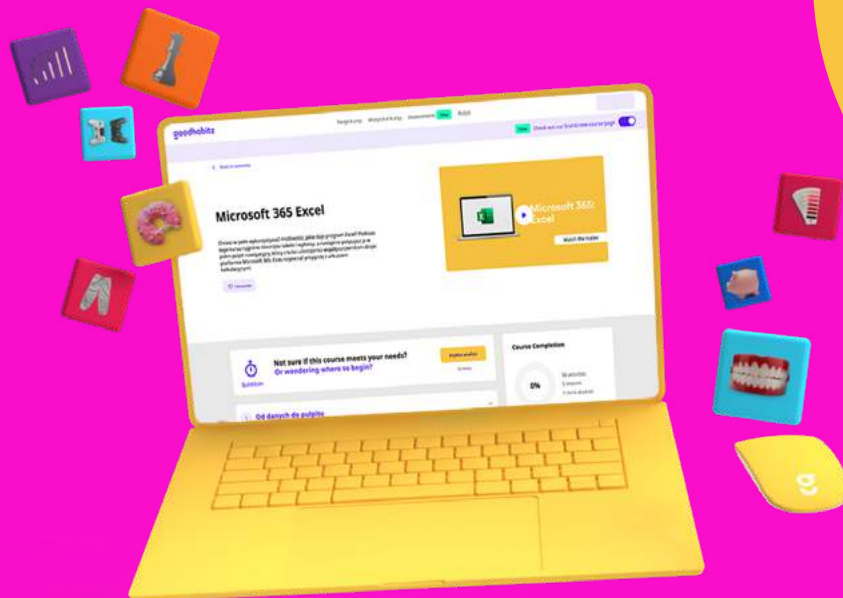
Dobrze dowodzą tego odpowiedzi pracujących Polaków, których opinie stały się podstawą raportu GoodHabit „Pracownicy w świecie rozwoju”. To także oni dostrzegają we własnych karierach rosnącą rolę kompetencji. Blisko 6 na 10 z pracowników uważa, że jeśli w minionych latach otrzymaliby większe wsparcie w zdobywaniu umiejętności od pracodawców, byłoby w lepszym miejscu kariery. Natomiast tylko 4 na 10 twierdzi, że ich firma w pełni wykorzystuje ich potencjał zawodowy. W tych dwóch danych zawiera się zarówno większość nadziei, jak i obaw związanych z przyszłością kompetencji w Polsce. W pracownikach tkwi wciąż ogromny potencjał, który można uwolnić. Jednak tempo zmian w gospodarce jest coraz szybsze, a czas na wdrożenie odpowiednich polityk szkoleniowych ucieka.

Tę wartość i wyzwanie zdają się dziś dostrzegać firmy, które coraz częściej borykają się z rekrutacją odpowiednich talentów. Jednak jak wynika z odpowiedzi badanych, pracownicy zbyt rzadko dostrzegają szeroko zakrojone działania firm, mające na celu skuteczne przeciwdziałanie niedoborowi kompetencji. To kolejny ważny sygnał dla biznesu, by w czasach zmian gospodarki jeszcze mocniej stawiać na odpowiednie rozwiązania learning & development. Ważną rolę odgrywają w tym procesie narzędzia online, dające pracownikom najbardziej demokratyczny dostęp do możliwości rozwoju.

Raport, który Państwo czytają udowadnia także, że odpowiedzią na wiele współczesnych wyzwań jest podwyższanie nie tylko umiejętności cyfrowych i twardych, ale także kompetencji miękkich. Rośnie wartość tzw. skill blendingu – czyli łączenia różnych, czasem odległych od siebie zestawów kompetencji w sposób, który zwiększa możliwości pracownika. Nasze badanie dowodzi, że Polacy chcą rozwijać wiedzę dotyczącą m.in. budowy relacji, rozwiązywania konfliktów, skutecznej komunikacji czy odpowiedniego funkcjonowania w pracy hybrydowej. Ta potrzeba jest z resztą uniwersalna i doceniana przez ponad 2500 firm na świecie, których pracownicy korzystają z kursów online GoodHabitZ.

Zapraszam do lektury!





1. Bilans wiedzy.

Rozwój w firmach oczami pracowników

Nie oceniaj po pozorach — to wniosek, który nasuwa się po analizie wypowiedzi Polaków o ich dostępie do szkoleń i rozwoju kompetencji.

Większość pracowników uczestniczy w szkoleniach w celach zawodowych. Dużą popularnością cieszą się także kursy online. Jednak już tylko mniejszość uważa, że mają dostęp do wystarczających możliwości rozwoju w swoim miejscu pracy, a pracodawcy w pełni wykorzystują ich potencjał i talent. Kluczowym rozwiązaniem, które może pomóc poprawić ten stan rzeczy, są szkolenia online. To świetne narzędzie do szlifowania wiedzy w trzech obszarach określanych przez Polaków jako najbardziej pożądane. Są to znajomość języków obcych, rozwój osobisty i kompetencje cyfrowe.

Z tej sekcji dowiesz się...

- Jak często Polacy korzystają ze szkoleń w pracy?
- Jak oceniają jakość szkoleń online realizowanych w Polsce?
- Czy są zadowoleni ze wsparcia w rozwoju od pracodawcy?
- Które kursy są najbardziej przez nich pożądane?

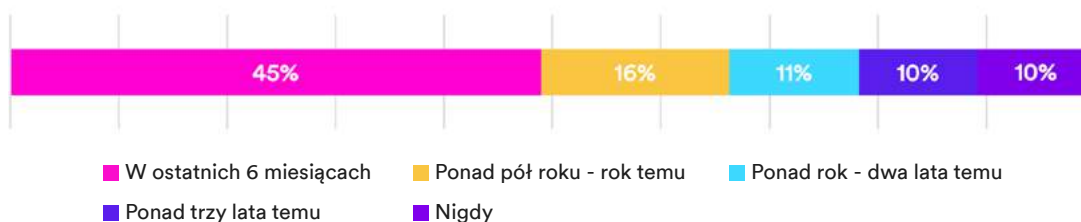
Szkolenia coraz bardziej powszechne

Nasze badania dowodzą, że aż 9 na 10 Polaków miało do czynienia w swoim życiu zawodowym z jakąkolwiek formą szkolenia w miejscu pracy.

Co więcej, okres po wybuchu pandemii koronawirusa okazuje się być pod tym względem zaskakująco owocny. Według deklaracji respondentów 61% pracujących Polaków uczestniczyło w szkoleniu w miejscu pracy w ciągu roku od badania, a 45% — w ciągu ostatnich 6 miesięcy.

Częstotliwość szkoleń to jedno, a ich jakość – drugie. Jak bowiem wykażemy w dalszej części raportu, tak duży dostęp do szkoleń nie musi oznaczać ich praktycznego wpływu na jakość pracy i karier. Część szkoleń może więc być związanych z prostymi wdrożeniami, nowymi wytycznymi w firmie czy podstawowymi instrukcjami, a rzadziej — z bardziej strategicznym i długofalowym podejściem do rozwoju pracownika.

Kiedy ostatnio uczestniczyłeś/aś w szkoleniu w pracy?



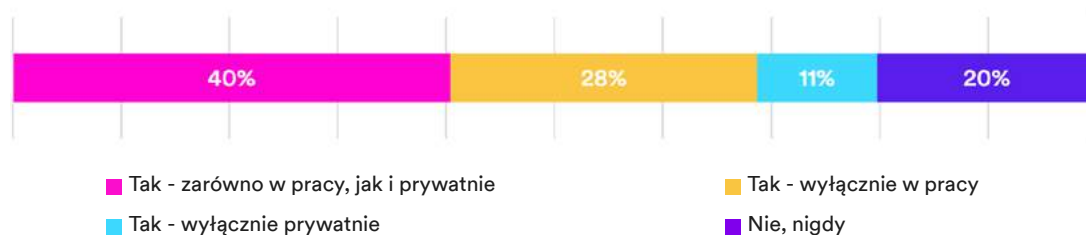
Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę.

Polacy uczą się zawodowo online

Sposoby pracy i zdobywania nowych umiejętności zmieniły się diametralnie w ciągu ostatnich lat. Okazało się również, że nauka online może być skutecznym narzędziem rozwoju kadr. Jest ona bardzo powszechnym środkiem nabywania kompetencji przez Polaków. Aż 80% badanych przez nas

pracowników brało udział kiedykolwiek w szkoleniu za pośrednictwem sieci. Głównie ze względów zawodowych. Ponad 2 na 3 badanych (68%) uczestniczyło w szkoleniach online w celach związanych z pracą, a tylko 11% — wyłącznie w celach prywatnych.

Czy kiedykolwiek uczestniczyłeś(aś) w szkoleniu online?



Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę.

Nasze badanie dowodzi, że stereotypowe postrzeganie szkoleń online jako mniej skutecznych od tych „na żywo” odeszło dawno do lamusa. Blisko 3/4 respondentów (73%) uważa szkolenia odbywające się w sieci za bardziej lub równie skuteczne co te offline.

Opinie na temat nabywania kompetencji zawodowych online różnią się zauważalnie w różnych grupach wiekowych. Młodzi pracownicy są zdecydowanie bardziej chętni do

cyfrowej formy rozwoju.

Jako równie lub bardziej skuteczne określa je po 79% przedstawiciele Generacji Z (18-24 lata) oraz Generacji Y (25-34 lata). Odsetek ten spada wśród przedstawiciele starszych generacji – 74% wśród 35-44-latków oraz 63% osób od 45 roku życia. Warto jednocześnie podkreślić, że w każdej z tych grup nadal wyraźnie przeważają osoby oceniające wysoko szkolenia online jako narzędzie nabywania wiedzy.

73% Polaków uczestniczących w szkoleniach online ocenia je jako bardziej lub równie skuteczne, co szkolenia „na żywo”.

Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=404, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę. Osoby uczestniczące kiedykolwiek w szkoleniu online.

Potencjał zbyt rzadko wykorzystany

Jak oceniasz budżet Twojej firmy na rozwój pracowników?



Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=456, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę. Osoby uczestniczące kiedykolwiek w szkoleniach podczas pracy.

Ten dość pozytywny obraz dostępu Polaków do szkoleń kontrastuje jednak z oceną jakości działań rozwojowych, które zapewniają pracodawcy. Analiza opinii badanych pracowników pokazuje, że poziom i zakres oferty w miejscach pracy pozostawia często wiele do życzenia.

Według 44% Polaków budżet szkoleniowy w ich miejscu pracy jest zbyt niski. Warto zauważyć, że na niedostateczne środki na ten cel zwracają uwagę szczególnie kobiety

(46%) oraz osoby z grupy wiekowej 35-44 (55%). Tylko co trzeci Polak (33%) uczestniczący w naszym badaniu zgadza się ze stwierdzeniem, że ma dostęp do dużej liczby szkoleń i możliwości rozwoju w obecnym miejscu pracy.

Także tylko co trzeci respondent potwierdza, że w jego firmie pyta się pracowników o realne potrzeby w zakresie rozwoju umiejętności (34%). Nieco więcej badanych jest przekonanych, że w ich firmie przykładą się dużą wagę do zwiększania

42% pracowników uważa, że ich pracodawca wykorzystuje w pełni potencjał ich umiejętności zawodowych.

Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=404, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę. Osoby uczestniczące kiedykolwiek w szkoleniu online.

umiejętności pracowników (40%).

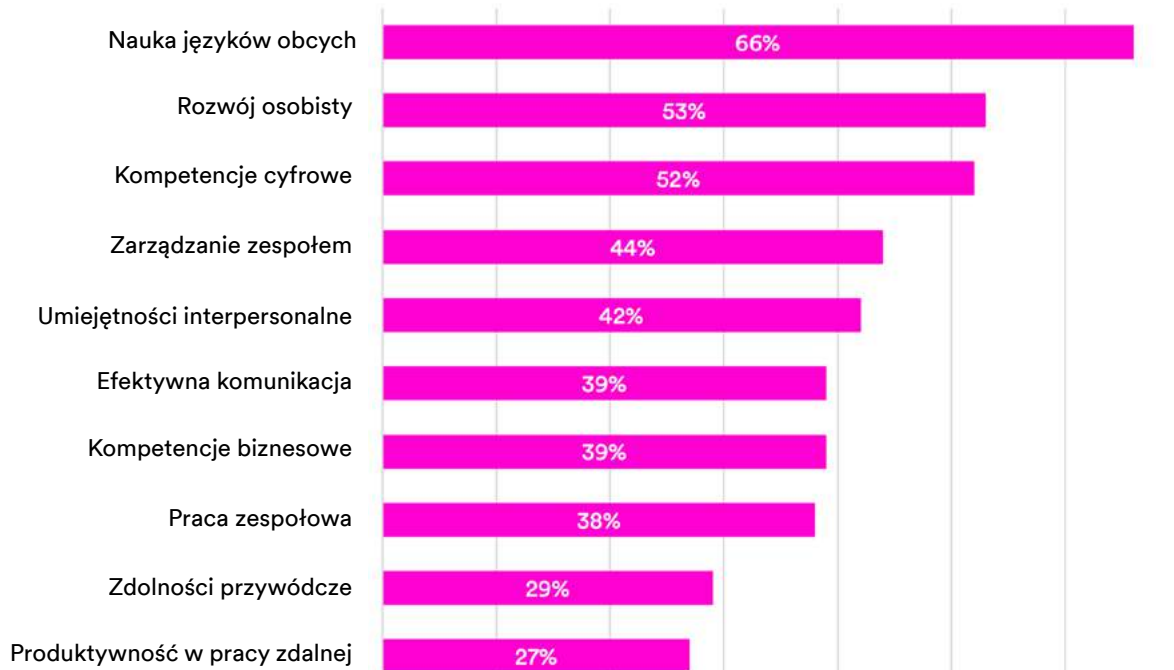
Niestety poziom wspomnianych szkoleń pozostawia wiele do życzenia — zadowolonych z oferty szkoleniowej jest tylko 38% respondentów.

Taka percepcja praktyk learning&development (L&D) pracodawcy przekłada się często na niezadowolenie pracowników. Tylko nieco ponad 4 na 10 Polaków jest przekonanych, że pracodawca w pełni wykorzystuje ich potencjał umiejętności jako pracowników. To sygnał ostrzegawczy

dla firm, w których retencja pracowników pozostaje dużym wyzwaniem, a jednocześnie prowadzą intensywne rekrutacje. Osoby, które nie czują wsparcia pracodawcy w rozwoju, mogą podjąć decyzję o odejściu (więcej na ten temat przeczytasz w rozdziale trzecim). Z kolei zwiększenie oferty szkoleniowej może utrzymać talenty na dłużej w zespole. Połowa respondentów przyznaje, że większy dostęp do szkoleń wpłynąłby pozytywnie na ich ocenę obecnego pracodawcy.



Top 10 pożądanych kompetencji w 2023 roku



Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę.

Top 10 kompetencji na 2023 rok

Które obszary chcieliby rozwinąć Polacy, jeśli pracodawca zapewniłby im dostęp do odpowiednich szkoleń? Nasi badani wybrali listę czołowych dziesięciu kompetencji, na których doskonaleniu zależy im w najbliższym czasie. To opracowanie stanowi ciekawy wgląd dla pracodawców w umiejętności poszukiwane przez pracowników i uważane przez nich za

szczególnie istotne. W czołowej trójce znalazły się umiejętności, o których w ostatnich latach szczególnie często mówi się w kontekście wpływu na rozwój kariery. Tradycyjnie na czele listy uplasowała się nauka języków obcych (66%). Za nią znalazły się rozwój osobisty (53%) oraz kompetencje cyfrowe (52%). Na kolejnych miejscach są kwestie związane z budowaniem

relacji w miejscu pracy: zarządzanie zespołem, umiejętności interpersonalne i efektywna komunikacja międzyludzka. Szczególną uwagę przyciąga wysoka pozycja na liście umiejętności związanych z digitalizacją pracy. Wbrew powszechnie występującemu błędowi w ich postrzeganiu, kompetencje cyfrowe nie zawsze oznaczają tylko zdolności niezbędne na stanowiskach w branży IT, ale także biegłość

w wykorzystaniu technologii do bieżącej pracy. Składają się na nie także m.in. umiejętności wykorzystania urządzeń, programów, wyszukiwania informacji w sieci czy współpracy w wirtualnych zespołach (o znaczeniu tej dziedziny więcej przeczytasz w rozdziale drugim). Tak pojmowane kompetencje cyfrowe są potrzebne dziś w zdecydowanej większości branż i specjalizacji.

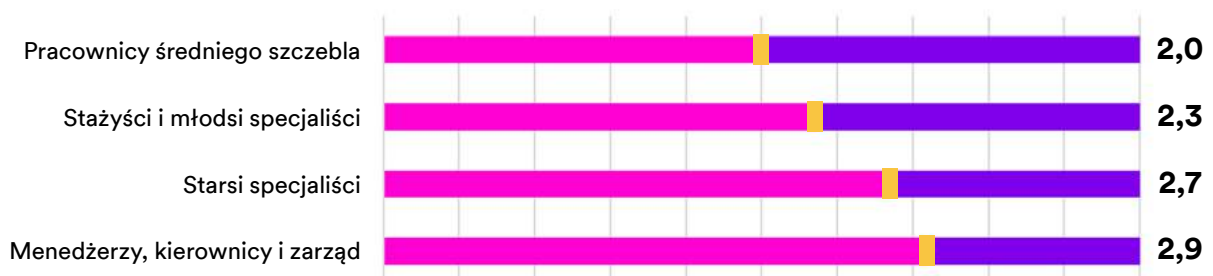
Priorytety: juniorzy i pracownicy średniego szczebla



Zapytaliśmy Polaków o to, na szkolenie których pracowników firmy powinny przeznaczać najwięcej środków. Respondenci zostali poproszeni o uszeregowanie czterech poziomów stanowisk od tych, które powinny być najbardziej doinwestowane pod kątem

szkoleniowym (pozycja nr 1) do tych, na których rozwój powinno wydawać się najmniej (pozycja nr 4). Im niższą średnią wyników osiągnęło dane stanowisko – tym wyżej było stawiane w hierarchii priorytetów.

Hierarchia stanowisk, które według badanych powinny być najbardziej doinwestowane pod kątem szkoleń (1-najbardziej, 4-najmniej priorytetowe)



Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę.

Jak wykazało badanie, grupą na której szkolenie według Polaków powinno być przeznaczane najwięcej środków firm, są pracownicy średniego szczebla (wynik 2,0). Na kolejnej pozycji znaleźli się młodszy specjaliści i stażyści (2,3). Dopiero na dalszych pozycjach uplasowali się starsi specjaliści (2,7) oraz menedżerzy, kierownicy i zarząd (2,9). Ten wynik wskazuje na to, że Polacy najczęściej oczekują wsparcia w nabywaniu kompetencji szkoleniowych dla osób na początku

kariery lub na etapie wspinania się na kolejne szczeble hierarchii firmowej. Na dalszej pozycji znalazły się osoby, które już zajmują wyższe stanowiska. To interesująca obserwacja, bo według odpowiedzi ekspertów HR ds. szkoleń, prezentowanych w raporcie GoodHabitiz “Bilans rozwoju zawodowego”, to właśnie menedżerzy i kierownicy są grupami, na których szkolenie przeznaczają się najwięcej środków.

ROZWÓJ KOMPETENCJI NA ŚWIECIE

Samodzielne doskazywanie się zawodowe

Jak Amerykanie rozwijają umiejętności związane z pracą? Blisko 2/3 (65%) Amerykanów badanych przez Conference Board podczas nauki kompetencji zawodowych korzysta z bezpłatnych platform zewnętrznych, np. TED Talks, filmów na YouTube, LinkedIn Learning. Na drugim miejscu znalazły się materiały szkoleniowe i platformy dostarczane im przez pracodawcę, używane przez 58% badanych. Co ciekawe, pod kątem skuteczności Amerykanie wyżej stawiają właśnie platformy i kursy zapewniane przez pracodawcę.

Źródło: The Board Conference, n=1200, maj 2022.



2. Skill blending.

Umiejętności w nowej rzeczywistości

Nowa rzeczywistość wymaga nowych umiejętności. Nasze badanie pokazuje, jak mocno zacierają się dotychczasowe granice między typami kompetencji. Dziś trzeba je sprawnie łączyć.

Zdecydowana większość Polaków przyznaje, że odpowiedni rozwój zawodowy wymaga zdolności łączenia kompetencji cyfrowych i miękkich. Choć rośnie rola digitalizacji, do pełnego sukcesu w karierze potrzebne są umiejętności społeczne i liderские, a także elastyczność. Niewątpliwie wpływ na to mają przeobrażenia ostatnich lat, związane z pracą zdalną, rosnącą rolą technologii czy coraz szybszą ewolucją poszukiwanych kompetencji. Również w obliczu tych zmian dodatkowo zwiększyło się znaczenie szkoleń online. Wkroczyliśmy w czasy tzw. skill blending — mieszania i rozwijania różnych, często pozornie odległych od siebie umiejętności.

Z tej sekcji dowiesz się...

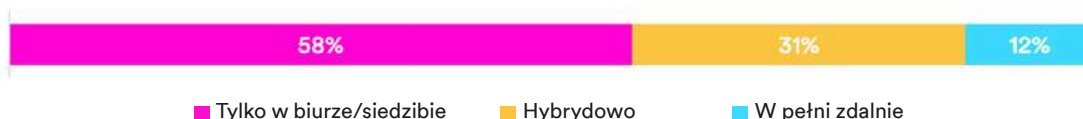
- Jak praca zdalna i hybrydowa wpływają na potrzebę szkolenia?
- Jak Polacy oceniają swoje kompetencje cyfrowe?
- Dlaczego warto łączyć kompetencje cyfrowe z miękkimi?
- Jaką rolę odgrywają kompetencje miękkie w pracy?

Hybrydowy pracownik

Okres od początku 2020 roku, czyli wybuchu pandemii koronawirusa w naszej części Europy, to także czas bezprecedensowego wzrostu popularności pracy zdalnej i hybrydowej. Izolacja społeczna

i zamrożenie wielu branż zmusiły pracodawców i pracowników do szybkiej organizacji wirtualnych zespołów czy stanowisk pracy poza biurami.

W jakim modelu wykonujesz obecnie pracę?



Źródło: Badanie GoodHabitZ, sierpień 2022, n= 507 reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę.

Choć w 2022 roku firmy coraz odważniej wracały do pracy biurowej, modele zdalny i hybrydowy już na stałe wpisały się w realia rynku pracy. Pomimo tego, że wśród respondentów dominuje model w pełni stacjonarny, który deklaruje 58% badanych Polaków,

to wyniki potwierdzają także ważną rolę pracy hybrydowej, łączącej wizyty w siedzibie firmy z wykonywaniem obowiązków z domu. W ten sposób zadania realizuje 31% respondentów. Pozostałe 12% wykonuje zadania w pełni zdalnie, wyłącznie spoza biura.

64% badanych pracujących zdalnie lub hybrydowo uważa, że dostęp do kursów online jest dużym wsparciem ze strony pracodawcy dla osób wykonujących zadania spoza biura.

Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=214, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę. Osoby pracujące zdalnie lub hybrydowo.

W związku ze wzrostem popularności pracy zdalnej i hybrydowej w firmach były wdrażane w ostatnich latach odpowiednie rozwiązania technologiczne i narzędziowe, także w obszarze szkoleń i rozwoju kompetencji. 46% osób wykonujących zdania w tych modelach przyznaje, że ich pracodawcy wdrożyli rozwiązania, udostępniając zespołowi narzędzia szkoleniowe dostępne online. Takie inicjatywy są dostrzegane i doceniane przez pracowników. 64% respondentów z tej grupy postrzega dostęp do kursów prowadzonych przez sieć dla osób pracujących spoza biura za ważne wsparcie ze strony pracodawcy.

Kompetencje cyfrowe i ryzykowny optymizm

Eksperti rynku pracy od wielu lat podkreślają, że rozwój kompetencji cyfrowych to jedno z najważniejszych zadań współczesnych społeczeństw, a także klucz do sukcesu w biznesie. Jednocześnie jednak według Eurostatu Polska zajmuje dopiero 24. miejsce pod kątem odsetka osób posiadających podstawowe

kompetencje cyfrowe (więcej o tym w sekcji nr IV). Tymczasem według naszego badania Polacy wykazują się pod tym względem zaskakująco powszechnym optymizmem. Blisko 6 na 10 badanych ocenia swoje kompetencje cyfrowe pozytywnie, przy czym nieco częściej taką opinię wybierali mężczyźni (62%) niż kobiety (57%).

59% Polaków ocenia pozytywnie swoje kompetencje cyfrowe w kontekście pracy. Odwrotną opinię ma tylko 14% respondentów, a 27% stawia im średnią ocenę.

Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę

Dane unijne pozostają więc w pewnej sprzeczności z samooceną Polaków. Nie ulega jednak wątpliwości, że nauka efektywnego wykorzystania technologii do celów zawodowych jest istotnym wyzwaniem w Polsce. Część firm stara się na to reagować. 41% badanych Polaków uważa, że w ich miejscu pracy przykładą się dużą wagę do rozwoju kompetencji cyfrowych zespołu.

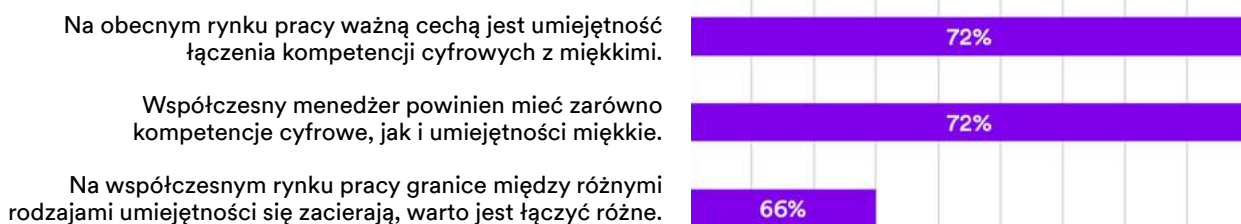
To wciąż zbyt mały odsetek, ale wskazujący na świadomość wyzwania u znaczącej części pracodawców. Mimo stosunkowo optymistycznych deklaracji Polaków, niewątpliwie także sami pracownicy dostrzegają luki w obszarze kompetencji cyfrowych – czego dowodzi 3. pozycja dziedziny na liście obszarów, które Polacy chcą doskonalić (patrz sekcja nr I).

Kompetencje miękkie w nowej rzeczywistości

W dyskusjach o nowoczesnym rynku pracy dużo mówi się o wspomnianych wcześniej obszarach związanych z technologiami czy efektywną pracą zdalną. Już pod koniec 2019 roku eksperci PFR, DELab UW i Google podkreślali, że równolegle z tymi dziedzinami potrzebny jest rozwój kompetencji miękkich, które pozwalają

ludziom odróżnić się od maszyn i wykorzystywać unikalne umiejętności – takie jak np. rozwiązywanie problemów, empatia, zarządzanie ludźmi czy krytyczne rozumowanie. W efekcie coraz ważniejszy na rynku jest skill blending – czyli sprawne i skuteczne mieszanie różnych zestawów umiejętności – twardych, miękkich i cyfrowych.

Rola łączenia kompetencji cyfrowych z umiejętnościami miękkimi



Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę

Odpowiedzi Polaków dowodzą, że również wśród pracowników rośnie świadomość rozszerzania się zakresu umiejętności potrzebnych w pracy oraz ich różnorodności. 2/3 badanych uważa, że na współczesnym rynku coraz bardziej zacierają się granice między różnymi rodzajami umiejętności i warto jest łączyć różne zestawy kompetencji. 72% respondentów dodaje, że na obecnym rynku pracy ważna jest umiejętność łączenia kompetencji cyfrowych z miękkimi. Głównymi powodami są osiągnięcie

lepszego wyników, tworzenie innowacji oraz odpowiednie zarządzanie swoją karierą zawodową.

Pracownicy podkreślają wpływ umiejętności miękkich na skuteczną współpracę w zespole (79%), budowanie relacji z przełożonym (77%) czy kontakty z klientami firmy (75%). Pod kątem efektywności pracy, 77% z nas dostrzega wpływ umiejętności miękkich na wyniki zawodowe, a 66% — na tworzenie nowych rozwiązań i produktów. Istotne są także aspekty

związane z samymi warunkami zatrudnienia. 72% pracujących Polaków widzi wpływ umiejętności miękkich na podejmowanie trafnych decyzji

w karierze (74%), skuteczne starania o podwyżkę (72%) czy utrzymanie stabilnej pracy na dłużej (72%) i skuteczne staranie o awans (66%).

Odsetek Polaków uważających kompetencje miękkie za istotne w poniższych aspektach pracy



Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę

ROZWÓJ KOMPETENCJI NA ŚWIECIE

Najczęściej wybierane obszary L&D

Na jakich obszarach szkolenia i rozwoju pracowników (L&D) skupiają się firmy na świecie? Według globalnego raportu LinkedIn „Workplace Learning Report” pracodawcy najczęściej skupiają się na obszarze szkoleń z przywództwa i zarządzania – decyduje się na nie niemal połowa z nich (49%). Niewiele mniej popularne są kursy wspierające upskilling i reskilling pracowników (46%). Na dalszych miejscach pracodawcy stawiali także na podnoszenie kompetencji cyfrowych zespołów i szkolenia wspierające politykę różnorodności i otwartości (D&I) – zapewniane przez 26% firm.

Źródło: LinkedIn Workplace Learning Report, 2022.

Okiem ekspertki



Tina Sobocińska

Founder & HR Strategic Advisor, HR4future

Raport GoodHabitZ oddaje obraz, jaki obserwujemy w praktyce na polskim rynku. W ciągu ponad 2 lat pandemii uruchomiliśmy niesamowity potencjał uczenia się w warunkach kryzysu. W wielu organizacjach w ciągu kilku tygodni przenieśliśmy pracę do naszych domów. Nauczyliśmy się też kompetencji, z których niektórzy liderzy czy pracownicy korzystali okazjonalnie, takich jak spotkania online czy automatyczny obieg dokumentów. Wszystko to pokazuje umiejętność szybkiego uczenia się i dostosowywania do nowych warunków w naszym społeczeństwie.

Jak podawał Finansowy Barometr ING, 8 milionów Polaków pracowało zdalnie w czasie pandemii. To wielki kapitał kompetencji, który warto rozwijać dalej w formie pracy hybrydowej. Dzisiaj technologie są coraz bardziej intuicyjne, powszechne, dostępne, bo tańsze i łatwo skalowalne. Optymizm

Polaków i wysoka samoocena w zakresie umiejętności wykorzystywania technologii mogą cieszyć, jednak warto uzupełniać je nowymi kompetencjami, które stanowią czynnik sukcesu pracy w grupie: efektywnej współpracy i osiągnięcia wyników w nowej rzeczywistości.

Przykładami nowych kompetencji są m.in. umiejętność facylitowania spotkań hybrydowych, zarządzanie rozproszonymi zespołami, włączanie do efektywnego udziału uczestników spotkań zdalnych lub hybrydowych, a także zmodyfikowane metody integracji grupy m.in. w ramach onboardingu nowych pracowników. Jest to bardzo ciekawy melanz kompetencji cyfrowych z miękkimi.

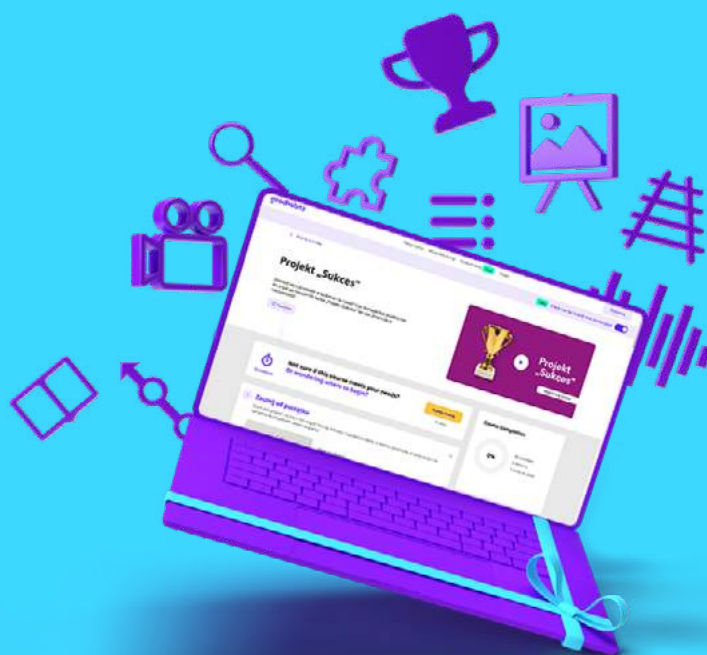
Drugim efektem synergii różnorodnych kompetencji, dostrzegalnym w ostatnich latach, jest szeroko rozumiana nowa odłona komunikacji i angażowania.

Przejawia się ona w budowaniu innego sensu pracy w biurze niż przed pandemią, a także we wzmacnianiu zaangażowania pracowników w dobie Great Resignation. Jest to robione choćby poprzez dialog, zbieranie feedbacku i pomysłów zespołów, poddawanie ich sprawnej i szybkiej ocenie dzięki powszechnie dostępnym technologiom.

Funkcjonowanie z sukcesem w świecie asynchronicznej i synchronicznej pracy umożliwiające jest dziś przez dedykowane platformy e-learningowe, microlearning czy quizy, budujące oraz weryfikujące np. wiedzę produktową oraz wiedzę o zespole czy firmie. Bardzo ważne jest, że tego typu platformy wiedzy są dostępne w dowolnym miejscu, czasie i formie dzięki e-learningowi, video

streamingowi czy podcastom.

Uczenie się jest dzisiaj procesem ciągłym, a praca hybrydowa daje nam do niego nowe bodźce. Stymuluje nas do podnoszenia efektywności całej organizacji i kompetencji indywidualnych. Umiejętność pracy hybrydowej już teraz zaczyna wchodzić do CV kandydatów, gdzie pojawia się obok tak częstych i powszechnych elementów, jak np. znajomość MS Office. Dla wielu z nas motywacją do uczenia się nowych umiejętności w zwinnym połączeniu umiejętności miękkich i cyfrowych będzie także pokolenie Z, które wchodzi na rynek pracy z nowymi oczekiwaniami i doświadczeniami. Dla doświadczonych pracowników bodźcem do rozwoju jest możliwość reskillingu, którą powoli doceniają firmy różnej wielkości i branż.





3. Nauka przyciąga.

Szkolenia a rekrutacja

Oferta szkoleniowa bywa przysłowiowym języczkiem uwagi dla kandydatów, którzy rozważają wybór pracodawcy.

Badani Polacy są skłonni zmienić obecną pracę, jeśli w nowej otrzymaliby lepsze możliwości rozwoju. Co interesujące, takim magnesem często bywają szkolenia online i z kompetencji miękkich. Zdecydowana większość naszych respondentów docenia bardziej od innych takie oferty, które zawierają je w pakiecie benefitów. Polacy dostrzegają także bezpośredni wpływ dostępu do szkoleń na ich sytuację zawodową — zarówno wcześniejszą, jak i obecną. W opinii badanych osoby uczestniczące w działaniach rozwojowych w pracy mają większe szanse na ciekawe oferty pracy i osiągają w życiu zawodowym lepsze wyniki. To kolejna wskazówka dla pracodawców, jak komunikować kandydatom swoje praktyki L&D.

Z tej sekcji dowiesz się...

- Jak oferta rozwoju kompetencji wpływa na rekrutację?
- Czy pracownicy potrzebują szkoleń online i z umiejętności miękkich?
- Czy szkolenia wpływają według Polaków na przebieg karier?
- Które kompetencje Polacy postrzegają jako szczególnie istotne?

Nie umożliwiasz rozwoju? Wybieram innego

Brak możliwości rozwoju i poczucie bycia niedocenionym przez pracodawcę – to jedne z czołowych przyczyn zmiany pracy przytaczanych od lat przez Polaków, wymieniane tuż po dążeniu do wyższych zarobków.

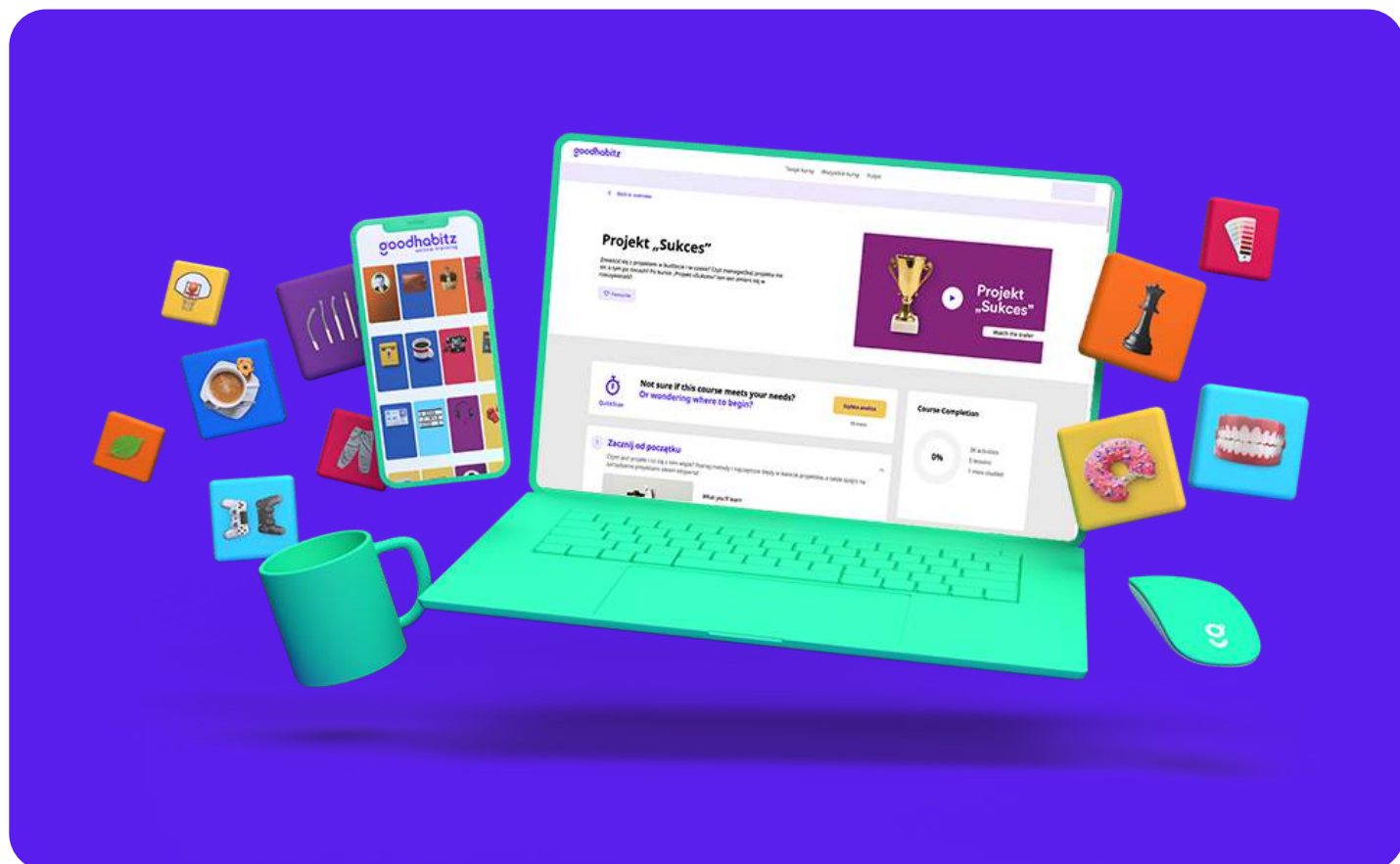
Odpowiedzi pracowników dowodzą, że dobra oferta szkoleniowa może być naprawdę mocnym czynnikiem decydującym o postawach zawodowych. Ma ona wpływ zarówno na sposób postrzegania oferty pracodawcy, jak i pozostanie w obecnym miejscu zatrudnienia. Blisko 6 na 10 badanych Polaków

59%

Polaków byłoby gotowych zmienić obecnego pracodawcę na innego, który zapewnia lepsze możliwości rozwoju

Źródło: badanie GoodHabitiz, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę.

byłoby gotowych zmienić obecnego pracodawcę na innego, jeśli umożliwi im lepsze możliwości rozwoju. Jeszcze więcej, bo 70% twierdzi, że oferty pracodawców, którzy finansują szkolenia pracownikom, są dla nich bardziej atrakcyjne od innych.



Nauka online i kompetencje miękkie są mile widziane

Jak wpłynęłaby na Twoją chęć starania się o pracę informacja o tym, że pracodawca oferuje zespołowi dofinansowanie...



Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę.

We wcześniejszej części raportu wspominaliśmy, że zmiany na rynku pracy w ciągu ostatnich lat wpłynęły na nastawienie Polaków do potrzeb szkoleniowych. Rosnąca rola pracy zdalnej i cyfryzacja życia zawodowego niewątpliwie zwiększyły otwartość na naukę nie tylko w ramach tradycyjnych form, ale także za pośrednictwem sieci. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na kwestię dostępu pracowników do sponsorowanych przez pracodawcę szkoleń online. Jeśli w procesie szukania

pracy kandydat lub kandydatka natrafi na ofertę umożliwiającą taki benefit w miejscu pracy, to według 76% badanych wzrasta jej atrakcyjność i chętniej na nią będą aplikować. Jednocześnie Polacy wciąż wysoko pozycjonują na liście priorytetów szkolenie umiejętności miękkich. Oferta pracy informująca o finansowaniu przez firmę tego benefitu dla zespołu jest bardziej atrakcyjna od innych dla aż 72% kandydatów.



Szkolenia – klucz do dobrej kariery

Kolejnym aspektem, który dostrzegają badani Polacy, jest wpływ kompetencji na przebieg kariery. Blisko 3 na 4 badanych twierdzi, że osoby dbające o rozwój swoich umiejętności mają

większe szanse na znalezienie dobrej pracy. Tyle samo dodaje, że rozwój kompetencji jest ważny na każdym etapie życia zawodowego. Warto też zauważyć, że brak dostępu do szkoleń i



możliwości rozwoju jest często uważany za przyczynę niepożądanego przebiegu kariery. Aż 6 na 10 respondentów uważa, że jeśli na wcześniejszych

etapach życia zawodowego mieliby dostęp do większej liczby kursów od pracodawców, byłiby obecnie w lepszej sytuacji.

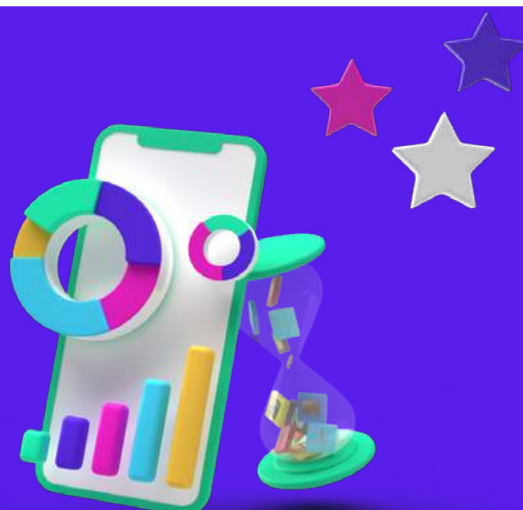
59% pracujących Polaków uważa, że byłiby obecnie w lepszej sytuacji zawodowej, jeśli mieliby większy dostęp do szkoleń i kursów na wcześniejszych etapach kariery.

69% badanych dodaje, że osoby nierozwijające swoich umiejętności zawodowych na bieżąco mogą mieć w nadchodzących latach problemy ze znalezieniem pracy.

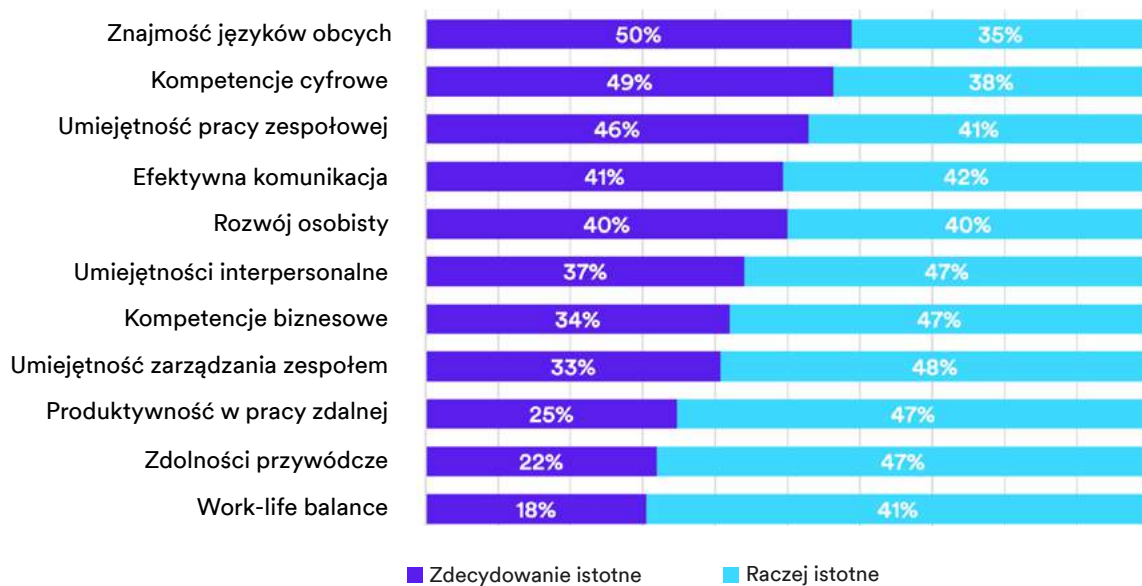
Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę.

Nasze badania pokazują ponadto, że w oczach zdecydowanej większości Polaków szkolenia mają wpływ nie tylko na przeszłość i teraźniejszość karier, ale także na ich przyszłość. W dobie rosnącego tempa zmian poszukiwanych kompetencji, wsparcie pracowników w ich rozwoju będzie jeszcze bardziej istotne. Aż 72% respondentów

przyznaje, że w przyszłości coraz ważniejsze będzie stałe podwyższanie swoich umiejętności w pracy. Co więcej, ponad 2/3 Polaków uważa, że osoby nierozwijające dodatkowo umiejętności zawodowych mogą mieć w nadchodzących latach problemy ze znalezieniem pracy.



Oceniający poniższe kompetencje jako istotne dla rozwoju kariery

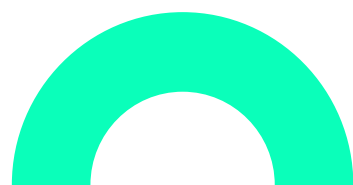


Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę.

Najbardziej pożądanе kompetencje

W badaniu GoodHabitZ przedstawiliśmy badanym jedenaście obszarów kompetencji, które w ostatnich latach uważane są za szczególnie ważne – zarówno związane z cyfryzacją i „twardą” wiedzą (języki obce, umiejętności cyfrowe), jak i budową relacji w pracy (m.in. praca zespołowa, efektywna komunikacja). Jak pokazują odpowiedzi, Polacy są również świadomi dużej roli tych zdolności we współczesnych organizacjach i chcą je rozwijać. Dowodzi tego między innymi fakt, że aż 9 na 11 przedstawionych kompetencji zostało uznane za istotne

przez ponad 80% badanych. Jako „zdecydowanie istotne” (najwyższa ocena w badaniu) w rozwoju kariery Polacy najczęściej wskazywali takie kompetencje, jak znajomość języków obcych (50%), kompetencje cyfrowe (49%), zdolności pracy zespołowej (46%), efektywna komunikacja w organizacji (41%) i rozwój osobisty (40%). Te wyniki to także dowód na szeroki wachlarz umiejętności, które według Polaków mogą być przydatne we współczesnych organizacjach i rosnącą rolę tzw. skill blendingu, omawianego w sekcji nr II.



Okiem ekspertki



Marta Steer

Head of European Business Support Centre, Marsh

Każdy pracodawca chce zapewnić jak najlepsze warunki do wzrostu i rozwoju. Jest to z jednej strony odpowiedź na potrzeby pracowników, ale także wymóg sytuacji rynkowej. Dlatego też absolutnie nie zaskakuje mnie, że aż 59% badanych pracowników byłoby gotowych zmienić obecnego pracodawcę na innego, który zapewnia lepsze możliwości rozwoju.

Programy learning and development to jedno z najskuteczniejszych narzędzi do rozwoju kariery lub zmiany profilu zawodowego, przy jednoczesnym poczuciu stabilności. Pracodawcy oferujący bogatą ofertę szkoleniową i różne ścieżki kariery zapewniają nie tylko możliwości podwyższania lub nabywania nowych kompetencji, ale również bezpieczeństwo zmiany zawodowej bez zmiany

środowiska pracy. Dlatego też nauka i rozwój są ważnym elementem kultury Marsh European Business Support Centre. W samym pierwszym półroczu 2022 roku pracownicy naszego centrum poświęcili średnio 25 godzin na projekty, których celem było podnoszenie obecnych lub zdobywanie nowych kompetencji.

Już od samego początku rozwoju kariery w naszym centrum oferujemy różne możliwości rozwoju, ponieważ widzimy w tym ogromną wartość dla naszych pracowników, ale i dla nas jako organizacji. W ramach prowadzonego przez Marsh EBSC programu stażowego Career Starter, aż 20% czasu stażu jest przeznaczona wyłącznie na naukę nowych kompetencji w formie szkoleń i udziału w specjalnych projektach biznesowych.

Rozwijając programy L&D oraz stażowe poświęcamy wiele godzin na dokładne zbadanie potrzeb pracowników, kandydatów oraz studentów.

Obserwujemy również najlepsze przykłady wartościowych programów rozwojowych w Polsce i na świecie.

W proces przygotowania programów L&D oraz Career Starter zaangażowaliśmy wszystkich liderów zespołów naszego centrum, aby zgrać potrzeby potencjalnych ludzi z potrzebami biznesowymi. Uważam, że to klucz do sukcesu w planowaniu inwestycji w zespół.

Z naszych obserwacji wynika, że już na etapie poszukiwania opcji stażu kandydaci zwracają szczególną uwagę

na to w jaki sposób będą mogli się rozwijać w danej firmie. Dlatego też absolutnie nie zaskoczyło mnie, że raport GoodHabitiz pokazuje, iż jeśli w procesie szukania pracy kandydat lub kandydatka natrafi na ofertę umożliwiającą taki benefit w miejscu pracy, to według 76% badanych wzrasta jej atrakcyjność i chętniej na nią będą aplikować.

Budując wartość naszych firm jako pracodawców musimy mieć na uwadze potrzeby rozwojowe naszych zespołów, bo my rozwijamy się razem z nimi. Inwestując w ich learning and development inwestujemy także w nas jako liderów i menedżerów.





4. Deflacja wiedzy.

Rozwój w obliczu zmian gospodarczych

Rozwój kompetencji jest skuteczną tarczą przed kryzysem — twierdzą badani Polacy. Następuje deflacja wiedzy — wzrost jej wartości, przy zbyt małej podaży poszukiwanych kompetencji.

Sprawdziliśmy już, jak ważną rolę odgrywają szkolenia i rozwój w decyzjach zawodowych. Dowiedzieliśmy się też, jak zwiększenie różnych kompetencji może być ważne w zmieniającej się gospodarce. Czy jednak mogą być one wsparciem w okresie rynkowych turbulencji? Tak wskazują odpowiedzi Polaków. W rozwoju kompetencji pracownicy doszukują się skutecznej tarczy przed inflacją czy spowolnieniem gospodarczym, a także przede wszystkim ich konsekwencjami. Miejsca pracy umożliwiające szkolenia i nabywanie nowych kompetencji są pod tym względem jeszcze bardziej pożądane.

Z tej sekcji dowiesz się...

- Jak Polacy łączą rozwój z bezpieczeństwem zatrudnienia?
- Czy uważają rozwój kompetencji za istotny w czasach inflacji?
- Co oznaczają dla nich szkolenia w czasach niepokoju?
- Które umiejętności chcą rozwijać w najbliższych latach?

Rozwój w czasach niepokoju

Ostatnich kilka lat to okres intensywnych zmian gospodarki, rynku pracy i sytuacji geopolitycznej. Wiele pojęć dotychczas istotnych głównie dla ekonomistów i politologów coraz częściej wchodzi do słowników polskich domów. Dyskusje o inflacji, spowolnieniu gospodarczym, bezpieczeństwie energetycznym, cyfryzacji czy kompetencjach wyszły poza czysto specjalistyczne dyskusje. Trudno się temu dziwić – według szacunków Głównego Urzędu Statystycznego, w styczniu 2023 roku inflacja wyniosła 17,2% i jest odczuwana przez większość Polaków. Agencje ratingowe, międzynarodowe banki

i Komisja Europejska prognozują z kolei wyraźne obniżenie tempa wzrostu gospodarczego w Polsce.

Jednocześnie na tym tle wciąż dobrze wygląda rynek pracy. Pracodawcy wykazują się dużą aktywnością rekrutacyjną, a popyt na pracowników wyraźnie przekracza podaż dostępnych kandydatów. W tym kontekście widać rosnącą rolę rozwoju kompetencji. Firmy zwracają uwagę nie tylko na niedobór kandydatów, ale także na nadpodaż pracowników, którzy wymagają szkolenia w dziedzinach coraz bardziej pożądanym przez pracodawców.



57%

pracujących Polaków przyznaje, że zmiany spowodowane COVID-19 skłoniły ich do uznania rozwoju nowych kompetencji za jeszcze ważniejszy, niż przed pandemią.

Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę.

Szkolenie i rozwój – tarcza przed trudnościami

Oczekiwania te przebijają się do świadomości coraz szerszego grona Polaków. Już wybuch pandemii koronawirusa był dla wielu osób impulsem do uznania rozwoju

umiejętności za bardzo ważny element życia zawodowego. Zmiany spowodowane przez COVID-19 skłoniły do takiej refleksji 57% badanych Polaków.



72% pracujących Polaków uważa, że osoby uczestniczące w szkoleniach i kursach są mniej narażone na utratę pracy.

62% badanych twierdzi, że osoby uczestniczące w szkoleniach i kursach mają większe szanse na otrzymanie podwyżki w czasach inflacji.

Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień-wrzesień 2022, n=114 pracowników learning&development.

Nabywanie nowych umiejętności jest z perspektywy Polaków skutecznym narzędziem radzenia sobie z niełatwymi rynkowymi okolicznościami.

Według 76% badanych podnoszenie umiejętności zawodowych jest bardzo ważne w kontekście spowolnienia gospodarczego. Co więcej, w opinii 72% respondentów osoby mające zaangażowane w szkolenia i kursy w miejscu pracy są mniej narażone na utratę swojego etatu.



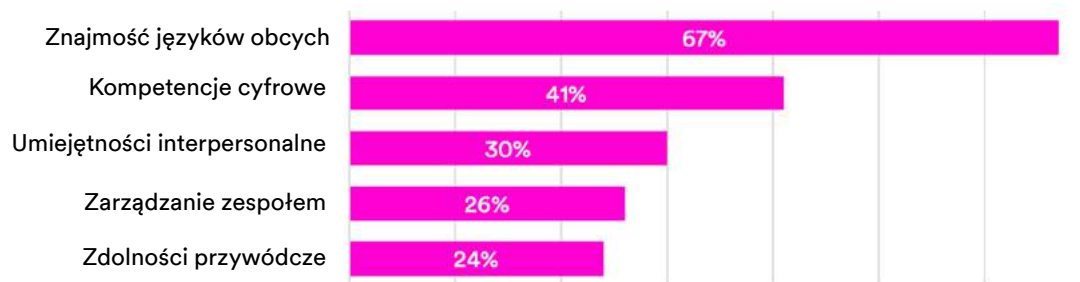
Utrzymanie pracy i stabilizacja to jedno, a rozwój mimo trudnych okoliczności – to drugie. Badani podkreślają, że nabywanie nowych kompetencji pomaga nie tylko utrzymać się na rynku, ale poprawiać swoją sytuację zawodową. Według 78% respondentów osoby, które stawiają na szkolenia i nowe kompetencje mają większe szanse na zmianę pracy na lepszą. Kolejne 62% uważa, że osoby podwyższające umiejętności mają większe szanse na otrzymanie podwyżki w czasach inflacji.

Najbardziej pożądane umiejętności w obliczu zmian

Jakich kompetencji w obliczu zmian gospodarki Polacy chcą uczyć się najbardziej? Zapytaliśmy badanych o wybór maksymalnie trzech obszarów, w których w największym stopniu chcieliby podwyższyć swoje kompetencje w najbliższych 2-3 latach.

Czołową trójkę pod tym względem stanowią doskonalenie języków obcych (67%), kompetencje cyfrowe (41%) oraz umiejętności interpersonalne (30%). Na następnych miejscach znalazły się zdolności zarządzania zespołem (26%) i przywództwa (24%).

Umiejętności, które pracownicy chcą rozwijać w obliczu zmian



Źródło: badanie GoodHabitZ, sierpień 2022 r. N=507, reprezentatywna grupa Polaków posiadających pracę.

Jak można dostrzec, na samym szczycie znalazły się dwa aspekty związane z „twardymi” umiejętnościami, które od wielu lat w publicznej dyskusji są podkreślane jako otwierające szanse na zdobycie wysoko płatnych stanowisk. Jednocześnie jednak wyniki są wskazówką, że choć wciąż

wśród pracowników dominuje chęć kształcenia umiejętności twardych, znacząca część badanych ma także potrzebę rozwijania kompetencji miękkich. Mają one istotny wpływ na kariery czy szczególnie na możliwość zajmowania stanowisk kierowniczych.

ROZWÓJ KOMPETENCJI NA ŚWIECIE

Kompetencje cyfrowe w Unii Europejskiej

Według założeń tzw. Dekady Cyfrowej Unii Europejskiej do 2030 r. 80% obywateli UE w wieku 16-74 lat powinno posiadać przynajmniej podstawowe umiejętności cyfrowe. Średnia unijna wynosi 54%, natomiast w Polsce jedynie 43% osób posiada je na podstawowym poziomie. Jest to trzeci najniższy wynik w Unii Europejskiej.

Źródło: Eurostat, „How many citizens had basic digital skills in 2021?”, 2021

Okiem ekspertki



Daria Cieplak

HR Manager, Fujitsu Polska

Ostatnie trzy lata uświadomiły wszystkim, jak ważne jest, aby organizacje szybko reagowały na tendencje i zmiany, mogące wpłynąć krótko- i długofalowo na rynek pracy. Pandemia i zmiana modelu działania na hybrydowy, przetestowały kulturę organizacyjną wielu przedsiębiorstw i na tym przykładzie najlepiej można pokazać wagę holistycznego podejścia, uwzględniającego komponent szkoleniowy.

Jako firma technologiczna dynamicznie odpowiedzieliśmy na sytuację, zapewniając pracownikom odpowiednie wyposażenie i oprogramowanie do pracy. Od początku towarzyszyła nam także świadomość, że w momentach kryzysów i wyzwań bardzo ważna jest dbałość o aspekty miękkie. Dlatego istotnym elementem nowej polityki pracy, uwzględniającej wszystkie

możliwe modele funkcjonowania w pandemicznej i postpandemicznej rzeczywistości, była dbałość o aspekty rozwojowe i szkoleniowe.

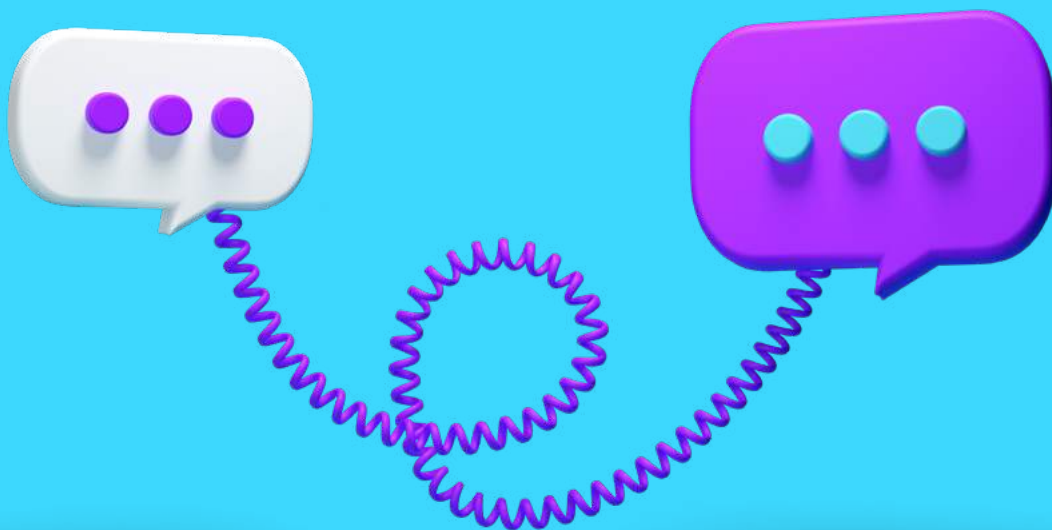
Jako Fujitsu zdecydowaliśmy się w tym czasie m.in. na poszerzenie dostępu do platform szkoleniowych. Obecnie korzystamy aż z trzech tego typu rozwiązań online i promujemy wewnątrz ich możliwości. Pozwala to na wsparcie pracowników w wielu obszarach, biorąc pod uwagę ich zróżnicowane role, zarówno technologiczne, jak i pozostałe.

Rozwiązania pozwalające na poszerzenie wiedzy i umiejętności są istotne dla pracowników, a także pokazują, że ich rozwój jest ważny a pracodawca myśli o współpracownikach w sposób długofalowy.

Dzięki inwestycjom w wiedzę, wzmacnia się też odporność biznesowa organizacji, tak istotna w pełnych wyzwań momentach. Ważnym aspektem jest także pomoc kadrze managerskiej, która w tzw. „nowej rzeczywistości” mierzy się z wieloma wyzwaniami m.in. w obliczu pracy hybrydowej zespołów. Dlatego zarządzanie zespołem

i zdolności przywódcze, na które wskazało odpowiednio 26 proc. i 24 proc. badanych przez GoodHabitZ jako na umiejętności, które warto rozwijać w obliczu zmian, to również w naszym odczuciu niezwykle ważne elementy. Pozwalają nie tylko pracownikom, ale i organizacjom „zbroić się” w kompetencje właściwe na te czasy.





5. Cztery persony pracowników.

Prześledziliśmy już opinie Polaków o szkoleniach, rozwoju kompetencji i życiu zawodowym. Jak jednak wpływają one na etapy kariery, na których się znajdują?

Poznajcie cztery persony rozwojowe pracowników, wyznaczane przez cztery poziomy stanowisk:

- Stażystów i młodszych specjalistów
- Specjalistów średniego szczebla
- Starszych specjalistów
- Menedżerów, kierowników i dyrektorów

Stażyści i juniorzy: świadomi drogi

Początek kariery to dla wielu pracowników czas najbardziej intensywnej nauki i najszybciej zachodzących zmian zawodowych. Czy jednak odzwierciedla się to w dostępie stażystów i osób na stanowiskach juniorskich do narzędzi rozwoju kompetencji? Według naszego badania odpowiedź nie jest jednoznaczna.

Z jednej strony 57% badanych z tej grupy uczestniczyło w ciągu ostatniego roku w szkoleniu w miejscu pracy, są także grupą najrzadziej narzekającą na zbyt niskie budżety szkoleniowe w firmie. Z drugiej strony jednak są najczęściej szkoleni w najmniej spersonalizowany sposób, za pośrednictwem webinarów i ogólnodostępnych platform. Natomiast najrzadziej ze wszystkich poziomów stanowisk uczestniczą

w wydarzeniach branżowych. Warto zwrócić uwagę na fakt, że postawienie przez firmę na tzw. skill blending w rozwoju kompetencji może być skutecznym sposobem na przyciągnięcie młodych talentów. Stażyści i juniorzy są świadomi trudnej drogi, która czeka na nich w najbliższych latach. Najchętniej ze wszystkich grup deklarowali zwiększoną chęć aplikowania do firm, które oferują zespołowi szkolenia z kompetencji miękkich, są także wyjątkowo zainteresowani kursami wspierającymi rozwój osobisty. Jednocześnie tylko nieco ponad połowa z nich ocenia pozytywnie swoje kompetencje cyfrowe, co jest zaskakujące zważywszy na dużą reprezentację w tej grupie przedstawicieli Generacji Z, dorastającej w cyfrowym świecie.

Szkoleni zbiorowo:

to grupa, której szkolenie najrzadziej wykracza poza webinar i ogólnodostępne platformy.

Nie czas na networking:

są najrzadziej wysyłani na wydarzenia biznesowe i edukacyjne

Niezadowoleni z dostępu:

mniej niż 4 na 10 z nich uważa, że w obecnej pracy ma dostęp do dużej liczby szkoleń i możliwości rozwoju.

Szkolenia — trafny haczyk:

chętniej od innych aplikują do firm, oferujących szkolenia z kompetencji miękkich.

Cyfrowo... niepewni:

53% ocenia pozytywnie swoje kompetencje cyfrowe.

Rozwój osobisty:

wyróżniają się najwyższym zainteresowaniem szkoleniami z rozwoju osobistego.

Średni szczebel: ukryty potencjał

Pracownicy średniego szczebla to grupa badanych, której przedstawiciele zdają się mierzyć z największym niezadowoleniem z obecnego rozwoju zawodowego. Tylko 36% z nich uważa bowiem, że pracodawcy wykorzystują w pełni ich potencjał. Również najczęściej spośród wszystkich grup czują się niesłuchani przez pracodawcę. Tylko jeden na czterech z nich uważa, że ich pracodawca pyta zespół o jego realne potrzeby szkoleniowe. Co więcej, często krytycznie oceniają swoją dotychczasową historię nabywania kompetencji. Aż 2 na 3 pracowników średniego szczebla uważa, że w przeszłości awansowaliby szybciej, gdyby mieli dostęp do odpowiednich szkoleń zawodowych.

Badani z tej grupy w związku z tym często wyrażają chęć zmiany zawodowej i sprawdzenia się w nowym miejscu. Aż trzech na czterech z nich jest

gotowych wziąć udział w szkoleniach zawodowych, by awansować w obecnej firmie lub dostać lepszą pracę. Są także świadomi zmieniających się potrzeb kompetencyjnych na rynku – to właśnie w tej grupie odnotowaliśmy największy odsetek chętnych do rozwijania się w obszarach kompetencji cyfrowych oraz znajomości języków obcych. Odpowiedzi pracowników średniego szczebla uczestniczących w naszym badaniu wskazują na ukryty potencjał, tkwiący w tej grupie. Znajduje się w niej wiele osób, które otrzymując dostęp do odpowiednich szkoleń lub zaufanie ze strony pracodawcy mogłyby skutecznie awansować na wyższe szczeble firmowej hierarchii. Jednocześnie bywa ona często przeoczana przez pracodawców, którzy – jak wkrótce zauważymy – skupiają się częściej na osobach plasujących się na wyższych szczeblach firmowej hierarchii.

Ukryty potencjał:

tylko 36% w tej grupie uważa, że pracodawca wykorzystuje w pełni ich potencjał.

Niesłuchani:

najrzadziej uważają, że pyta się ich o realne potrzeby szkoleniowe.

Niezadowoleni z zakresu:

najczęściej ze wszystkich są niezadowoleni z dostępnego zakresu szkoleń.

Kompetencje cyfrowe i języki obce na topie:

to grupa, która najchętniej chce się edukować w tych dwóch obszarach.

Brak szkoleń — brak awansów:

aż 2 na 3 uważa, że w przyszłości awansowaliby szybciej, gdyby mieli dostęp do szkoleń.

Najbardziej gotowi na pozytywną zmianę:

aż 3 na 4 z nich jest gotowych szkolić się, by awansować lub dostać lepszą pracę.

Starsi specjaliści: realny czas rozwoju

Starsi specjaliści okazali się w naszym badaniu gwiazdami firmowych budżetów learning & development (L&D). Najczęściej ze wszystkich grup biorą udział w szkoleniach – w ciągu roku od badania uczestniczyło w nich 2 na 3 starszych specjalistów. Również oni najczęściej ze wszystkich deklarowali dostęp do najbardziej spersonalizowanej oferty szkoleniowej. Wśród wszystkich grup wyróżniają się udziałem osób, które mają szanse na dofinansowanie specjalistycznych szkoleń z uprawnieniami (27%), certyfikatów zawodowych (20%) oraz studiów podyplomowych (18%). Są także doskonale zaznajomieni ze szkoleniami online. Z wynikiem 84% respondentów mających za sobą doświadczenie takiego kursu uplasowali się zdecydowanie wyżej od juniorów i specjalistów średniego szczebla. Taka sytuacja przekłada się w naszym badaniu także na większy optymizm przedstawicieli tej grupy.

Są oni przekonani o powszechnym dostępie pracowników w firmie do narzędzi rozwoju częściej, niż osoby z niższych stanowisk. Najczęściej dostrzegają także pozytywny wpływ szkoleń na przebieg kariery – dostrzega go 79% respondentów w tej grupie. Co interesujące, wśród starszych specjalistów dostrzegalny jest największy odsetek osób oceniających pozytywnie swoje kompetencje cyfrowe (66%). Dane te jednak nie muszą przekładać się na realny poziom kompetencji cyfrowych, a stanowią jedynie deklarację. Firmy powinny uważnie sprawdzać możliwości pracowników w tym obszarze, bo łączenie ich z kompetencjami miękkimi będzie jedną z kluczowych cech poszukiwanych u menedżerów w przyszłości. Tymczasem to właśnie wśród starszych specjalistów dziś wykuwają się kadry kierownicze, które będą rządzić firmami w najbliższych latach.

Gwiazdy budżetów L&D:

to im najczęściej finansuje się certyfikatem, studia i specjalistyczne kursy.

Obeznani z nauką online:

wyraźnie częściej od niższych stanowisk uczestniczą w szkoleniach online.

Najbardziej zadowoleni:

są najczęściej przekonani o powszechnym dostępie w firmie do narzędzi rozwoju.

Cyfrowe samozadowolenie:

najczęściej ze wszystkich oceniają pozytywnie swoje kompetencje cyfrowe.

Wiara w szkolenia:

najczęściej ze wszystkich pracowników są przekonani o pozytywnym wpływie szkoleń na przebieg kariery.

Najczęściej szkoleni:

aż 2 na 3 brało udział w szkoleniu w pracy w ciągu roku od badania.

Menedżerzy: głód umiejętności miękkich

Opinie menedżerów i dyrektorów biorących udział w naszym badaniu wykazały interesującą tendencję. Z jednej strony wykazują się oni wysoką oceną posiadanych kompetencji miękkich, które pozytywnie ocenia u siebie 70% respondentów z tej grupy. Z drugiej strony to właśnie menedżerzy stawiają je na pierwszym miejscu swoich priorytetów rozwojowych – najczęściej ze wszystkich chcą doskonalić zarządzanie zespołem, efektywną komunikację czy umiejętności interpersonalne.

Niewątpliwie te deklaracje powiązane są z szeregiem wyzwań, które są charakterystyczne dla menedżerów: codzienną budową relacji z zespołem, klientami i partnerami oraz zarządzaniem. Stanowiska menedżerskie przyciągają osoby, z których większość posiada te umiejętności na wysokim poziomie. Jednak codzienna praktyka uczy je, że rozwój w tym obszarze nigdy się nie kończy. Trzech na czterech badanych

menedżerów jest przekonanych, że w ich zawodzie stałe nabywanie nowych kompetencji jest kluczowe.

Menedżerzy najczęściej ze wszystkich grup rozwijają swoje kompetencje poprzez networking i relacje z otoczeniem biznesowym.

Blisko co trzeci z nich (31%) deklaruje, że w swoim miejscu pracy jest wysyłany na konferencje i eventy branżowe – co stanowi dużo wyższy wynik od pozostałych grup.

Jednocześnie zaskakujące są deklaracje dotyczące kompetencji cyfrowych. Menedżerzy najrzadziej ze wszystkich poziomów stanowisk deklarują potrzebę rozwoju w tym obszarze. Wyraża ją mniej niż połowa badanych w tej grupie. W kontekście zmieniającej się dynamicznie gospodarki to postawa, która powinna podlegać weryfikacji. Osoby zarządzające coraz bardziej zdigitalizowanymi zespołami powinny doskonalić swoje umiejętności w tym obszarze.

Po pierwsze — umiejętności miękkie: to grupa, które szczególnie chce je intensywnie rozwijać.

Nauka przez... eventy: to menedżerzy najczęściej uczą się na konferencjach i eventach branżowych.

Cyfryzacja mniej ważna: rzadziej odczuwają potrzebę rozwijania kompetencji cyfrowych.

Miękkie samozadowolenie: aż 70% menedżerów wysoko ocenia swoje kompetencje miękkie.

Oczami innych: część z nich wywołuje konflikty w zespołach przez zbyt niskie kompetencje miękkie.

Bez szkoleń ani rusz: 3 na 4 menedżerów uważa, że w ich zawodzie nabywanie kompetencji jest kluczowe.



Daniel Idzkowski

Country Director, GoodHabitiz Poland

Pozytywny wpływ szkoleń na rozwój kariery to aspekt, który zauważa każda badana w raporcie grupa zawodowa. Dlatego kultura uczenia się i doskonalenia kompetencji powinna być rozwijana z myślą o wszystkich szczeblach organizacji i jak najszerszym gronie pracowników. W GoodHabitiz posiadamy modele nauczania, które zapewniają szeroki wybór narzędzi i różnorodne zakresy tematyczne. Zależy nam na tym, by użytkownicy mogli uczyć się w sposób, który najbardziej im odpowiada. Stąd każdy kurs posiada 25 różnych metod nauki. Są to między innymi quizy, magazyny, materiały wideo czy wywiady z ekspertami z branży.

Oczywiście pracownicy na każdym szczeblu w organizacji mają inne kompetencje, a co za tym idzie – również inne potrzeby. Jak wskazuje raport, pracownicy średniego szczebla, będący najbardziej niezadowoloną z możliwości rozwoju zawodowego grupą, najchętniej rozglądają się za innymi możliwościami pracy. Widać korelację – ci, w których szkolenie inwestuje pracodawca, zostają w firmie

na dłużej. Sytuacja szkoleniowa najlepiej przedstawia się w grupach najbardziej doświadczonych pracowników, obejmujących najwyższe stanowiska – to specjaliści i menadżerzy wykazują największy optymizm pod kątem kierowanej do nich oferty szkoleniowej. To również na tych stanowiskach dostęp do programów rozwojowych jest najbardziej spersonalizowany.

Z perspektywy organizacji, stworzenie odpowiedniej oferty szkoleniowej, która będzie dostępna dla pracowników każdego szczebla, spersonalizowana i odpowiadająca na konkretne potrzeby firmy i jej zespołów, może wydawać się dużym wyzwaniem. Dlatego w GoodHabitiz dbamy o dostępność kursów dla wszystkich pracowników. Już ponad 2500 europejskich firm, które korzystają z rozwiązania GoodHabitiz, potwierdza, że programy rozwojowe zwiększają motywację, zaangażowanie oraz lojalność pracowników – na każdym szczeblu. Inwestycja w zespoły owocuje poczuciem docenienia i w konsekwencji lepszą retencją, a poniesiony koszt wciąż jest mniejszy niż zatrudnienie nowego pracownika.

O raporcie

Raport Pracownicy w świecie rozwoju oparliśmy na badaniu ilościowym, zrealizowanym przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie GoodHabitZ w sierpniu 2022 roku. W pomiarze przeprowadzonym metodą profesjonalnego formularza internetowego (CAWI) wzięła udział grupa 507 Polaków posiadających pracę, reprezentatywna pod kątem płci, wieku, wykształcenia i miejsca zamieszkania. Ponadto w badaniu dokonaliśmy dodatkowego podziału respondentów na cztery grupy: stażystów i młodszych specjalistów (n=118); specjalistów średniego szczebla (n=151); starszych specjalistów i ekspertów (n=111) oraz menedżerów i dyrektorów (n=127).

Celem, który postawiliśmy przed badaniem, było poznanie poglądów pracujących Polaków na temat edukacji i rozwoju zawodowego. Zmierzyliśmy między innymi, jak dostęp do szkoleń mają w swoim miejscu pracy, na jakie formy rozwoju najchętniej by postawili oraz jak postrzegają przyszłość nabywania kompetencji. Chcieliśmy także zweryfikować, jak ważną rolę odgrywają dla nich w miejscach pracy kompetencje miękkie – także w obliczu nowych rynkowych wyzwań.





GoodHabitZ

W GoodHabitZ postrzegamy życie jako proces nieustannej nauki. Z przyjemnością dołożymy cegiełkę do twojego sukcesu, oferując najbardziej atrakcyjne na rynku kursy online dla pracowników. Robimy wszystko, by rozwój osobisty był tak prosty, dostępny i ekscytujący, jak to możliwe. Dla każdego. Rozwijanie umiejętności wpływa nie tylko na Twoją pewność siebie i zadowolenie z pracy, ale także na kondycję organizacji, w której pracujesz. Nasza firma powstała w Holandii, ale dziś działa w ponad 15 krajach świata, obsługując ponad 2500 klientów – od małych rodzinnych biznesów do korporacji, reprezentujących wiele różnych branż. Dowiedz się więcej na www.goodhabitZ.com/pl-pl.

Postaw na rozwój osobisty swoich pracowników!



Skontaktuj się z nami!

Daniel Idzkowski, Country Director GoodHabitZ Poland

e-mail: danielidzkowski@goodhabitZ.com

tel.: +48 784 008 603



The Warsaw Hub, Rondo Daszyńskiego 2B

00-843 Warszawa

e-mail: poland@goodhabitZ.com



**To dobry dzień,
żeby podnieść
poprzeczkę
liderom w Twojej
organizacji.**

Wypróbuj wszystkie nasze kursy online podczas darmowego, 14-dniowego okresu próbnego.

Odwiedź stronę [GoodHabitZ](#) i skorzystaj z okresu próbnego.



goodhabitz
online training

