materiał prasowy, 07.03.2024 r.

**Raport Aplikuj.pl: pracownicy podziękują̨ za „możliwość rozwoju”. Co drugi Polak wybiera radykalną zmianę zawodu**

**Ponad 40 proc. pracowników nigdy nie przeszło procesu upskillingu, czyli podniesienia swoich kompetencji. Jednocześnie 6 na 10 osób ma za sobą reskilling – zmianę zawodu, przejście na nowe stanowisko w firmie lub pozyskanie umiejętności w zupełnie nowej dziedzinie[[1]](#footnote-1). Według danych z najnowszego raportu Aplikuj.pl radykalna modyfikacja kariery zawodowej jest zjawiskiem równie częstym, co rozwój na obecnym stanowisku. Czy możemy już mówić o nowym trendzie na polskim rynku pracy?**

## O zmianie pracy myślą prawie wszyscy. Dlaczego?

**Blisko 40 proc. badanych Polaków zmieniło zatrudnienie od 4 do 9 razy w swoim życiu**[[2]](#footnote-2). Co trzeci przedstawiciel pokolenia Baby boomers ma za sobą pracę w co najmniej 10 firmach. Swojego miejsca na rynku poszukuje również pokolenie Z – mimo młodego wieku i stosunkowo małego doświadczenia ponad 70 proc. Zetek co najmniej raz zmieniło pracę.

O zmianie zawodowej myślimy coraz częściej i intensywniej. **Z najnowszego** [**raportu Aplikuj.pl**](https://www.aplikuj.pl/raporty/polacy-gotowi-do-zmiany-reskillig-i-upskilling-na-rynku-pracy) **wynika, że w ciągu ostatniego roku jedynie 13 proc. osób nie brało tego pod uwagę.**

– *Zmiana to w dużej mierze znak naszych czasów. 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 doświadczanie. Nierzadko w ich CV okres pracy w danych firmach może być krótszy. Czy specjaliści HR powinni jednoznacznie odbierać to negatywnie? Niekoniecznie. Poszukiwanie nowego miejsca pracy często wymaga odwagi, wyjścia ze swojej strefy komfortu***– wyjaśnia Izabela Foltyn, Aplikuj.pl.**

Główną motywacją do wprowadzenia radykalnych zmian w karierze jest szansa na lepsze zarobki – **taką opcję wskazało 37 proc. osób.** Duże znaczenie dla tej decyzji ma również wypalenie zawodowe i wynikająca z niego chęć podjęcia ciekawszych wyzwań. Spośród listy obaw dotyczących rzucenia pracy najczęściej wymieniane są 3: **utrata poczucia stabilności, trudności ze znalezieniem zatrudnienia ze względu na wiek oraz niższe zarobki na start**. Co 8 pracownik boi się również konieczności zdobycia zupełnie nowych kompetencji.

-  *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* **– mówi Izabela Kielczyk, psycholog biznesu.**

## Reskilling to sygnał ostrzegawczy czy szansa na rozwój firm?

Czy obawy powstrzymują Polaków przed ryzykiem związanym z dużymi zmianami w życiu zawodowym? Okazuje się, że jest zupełnie na odwrót. **Z raportu Aplikuj.pl wynika, że aż 6 na 10 osób podjęło się już reskillingu, a co druga osoba zdecydowała się zmienić zawód.** To wyraźny znak dla pracodawców, zwłaszcza w kontekście coraz większej konkurencji o pracowników.

– *Wystarczy spojrzeć obiektywnie, jak zmienił się rynek pracy w ostatnich 10-20 latach i pomyśleć, jak będzie wyglądał w kolejnych latach. Organizacje, które otworzą się na reskilling i będą wspierały pracowników w tej zmianie, zwyczajnie wygrają. Jak podchodzimy do tego tematu w Kraft Heinz? W ostatnim roku utworzyliśmy kilka stanowisk, których wcześniej nie byłw strukturze. Do aplikowania i rozwoju zachęcamy w pierwszej kolejności naszych obecnych pracowników i jednocześnie zastanawiamy się, jak możemy przygotować ich do nowej roli* – **mówi Aleksandra Czyżewska, Head of People & Performance, Heinz Poland.**

## Przebranżowienie powinno być zaplanowane

Choć spontaniczne decyzje o zmianie zawodu nie muszą kończyć się porażką, zdecydowanie lepszym rozwiązaniem jest dokładne przygotowanie się do tego procesu. Zmianę warto rozpocząć od rozmowy wewnątrz firmy – być może organizacja jest w stanie zapewnić pracownikowi nowe możliwości realnego rozwoju. Zapoznanie się ze specyfiką pracy i wymaganiami na konkretnym stanowisku pozwala stworzyć plan zdobywania wiedzy i kompetencji. Kluczowa jest konsekwencja w jego realizacji.

– *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. Warto również porozmawiać z osobami, które mają już kilkuletnie doświadczenie na interesującym nas stanowisku. Wywiad środowiskowy ze specjalistami z branży pomógł mi określić priorytety, a także kolejność przyswajania wiedzy – narzędzia, notacje etc. Dzięki temu przeszłam z sukcesem z branży HR na stanowisko analityczne w branży IT* – **mówi Magdalena Ptaszek, Decerto.**

**Co w przypadku podjęcia decyzji o przebranżowieniu?** Na start dobrze jest przygotować sobie zaplecze finansowe na najbliższy rok. Tyle zwykle trwa praca na niższym stanowisku, podczas której nowo zatrudniona osoba zdobywa wiedzę i praktyczne umiejętności niezbędne do otrzymania awansu.

**A jak sytuacją wygląda z upskillingiem?** Z raportu Aplikuj.pl wynika, że ankietowani częściej wyrażają chęć do radykalnej zmiany (reskilling) w życiu zawodowym niż upskillingu, czyli procesu podnoszenia posiadanych kwalifikacji. Dlaczego?

- *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**wybierać ustandaryzowane programy szkoleniowe, posiadające certyfikację i system recertyfikacji. Taki zewnętrzny czynnik wspiera naszą motywację do stałego aktualizowania wiedzy i podnoszenia kompetencji na nowych poziomach. To z kolei gwarantuje, że nie wypadniemy z tzw. obiegu, zarówno w naszym środowisku branżowym, jak i na rynku pracy. Jest to szczególnie istotne w obecnych czasach, gdy dynamikę zmian dodatkowo napędzają rozwiązania oparte o sztuczną inteligencję –* **mówi Ewa Opach, Dyrektor ds. edukacji i certyfikacji, IAB Polska.**

## AI zmieniło sposób myślenia o pracy i kompetencjach

Zwrócenie uwagi na proces upskillingu i reskillingu jest szczególnie ważne w dobie rozwoju sztucznej inteligencji. AI wyraźnie zaznaczyła swoją obecność we wszystkich branżach. Część pracowników widzi w niej zagrożenie, inni – duży potencjał na ułatwienie i automatyzację czasochłonnych procesów. Badanie Aplikuj.pl pokazuje, że co 5 osoba bacznie śledzi zmiany w zakresie sztucznej inteligencji.

– *Niemal co drugi badany przyznał, że raczej nie obawia się utraty pracy z powodu AI. Innego zdania jest co trzeci pracownik. 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 obszar i brać udział w szkoleniach związanych z AI. Co ciekawe, 18 proc. osób do tej pory uczestniczyło w takim kursie* – **wyjaśnia Witold Królczyk, Aplikuj.pl.**

Podsumowując, na polskim rynku pracy upskilling i reskilling cieszy się podobną popularnością. Zaskakiwać może fakt, że pracownicy decydują się równie często zmienić zawód, co rozwijać swoje aktualne kompetencje. Reskilling jest dla nich szansą na wyższe zarobki i nowe wyzwania zawodowe.

Najnowszy raport Aplikuj.pl jest dostępny tutaj: [**Polacy gotowi do zmiany – reskillig i upskilling na rynku pracy**.](https://www.aplikuj.pl/raporty/polacy-gotowi-do-zmiany-reskillig-i-upskilling-na-rynku-pracy)

**Więcej informacji:**

Pamela Tomicka

[p.tomicka@lightscape.pl](mailto:p.tomicka@lightscape.pl)

tel. 601 918 306

Natalia Bejda

[n.bejda@lightscape.pl](mailto:n.bejda@lightscape.pl)

tel. 733 419 999

1. [Polacy gotowi do zmiany – reskillig i upskilling na rynku pracy, Aplikuj.pl, raport 2024](https://www.aplikuj.pl/raporty/polacy-gotowi-do-zmiany-reskillig-i-upskilling-na-rynku-pracy) [↑](#footnote-ref-1)
2. [Wielopokoleniowa siła w miejscu pracy, Aplikuj.pl, raport 2023](https://www.aplikuj.pl/raporty/wielopokoleniowa-sila-w-miejscu-pracy) [↑](#footnote-ref-2)