

Kontakt dla mediów:

media@parp.gov.pl

Informacja prasowa:

Warszawa, 31.03.2025 r.

Czeka nas era idealnie dopasowanych szkoleń?

Sektor usług rozwojowych odgrywa ważną rolę, umożliwiając osobom dorosłym dostosowanie się do zmieniającej się rzeczywistości, w której wymagane jest stałe aktualizowanie wiedzy i umiejętności. Czy ci, którzy szkolą i rozwijają umiejętności innych, sami są innowacyjni i przygotowani na zmiany? Z najnowszych badań Bilansu Kapitału Ludzkiego wynika, że niemal 45% badanych firm sektora usług rozwojowych jest aktywnych innowacyjnie. Co to dokładnie oznacza i jak przekłada się na jakość świadczonych usług? Kwestie te wyjaśniają eksperci z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości oraz z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ.

Innowacyjne firmy sektora usług rozwojowych?

Choć przeważająca część badanych firm z sektora usług rozwojowych to podmioty jednoosobowe (60%) i mikroprzedsiębiorstwa (37%), które działają głównie lokalnie i regionalnie, to w znacznej części są one aktywne innowacyjnie (45%), czyli wdrożyły przynajmniej jedno innowacyjne rozwiązanie w ostatnim roku.

– Firmy aktywne innowacyjnie to takie, które wprowadziły w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie jakąkolwiek innowację, na przykład nowy lub ulepszony produkt lub usługę, czy też nową lub ulepszoną metodę promocji, sprzedaży, komunikacji z klientem, a także nową lub ulepszoną metodę organizacji pracy – wyjaśnia **prof. Barbara Worek z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ** – Pomimo nieznacznej przewagi podmiotów nieaktywnych innowacyjnie (55%) ten wynik cieszy. Na tle ogółu przedsiębiorstw usługowych badane firmy sektora usług rozwojowych wypadają pozytywnie pod względem aktywności innowacyjnej. Według ostatnich badań GUS za lata 2020–2022 taką aktywność wykazało 34,2% przedsiębiorstw usługowych.

Co ciekawe, 75% firm z sektora już wykorzystuje lub planuje w najbliższym czasie wprowadzić przynajmniej jedną ze zdalnych form świadczenia usług, np. usługi on-line w formie synchronicznej lub asynchronicznej czy też blended learning.

Coraz popularniejsze są także symulacje online i videolearning, które mają szansę stać się elementem wspierającym uczenie w ponad połowie podmiotów sektora UR – w tym momencie korzysta z nich 34%, a planuje kolejne 22% podmiotów. Wirtualną lub mieszaną

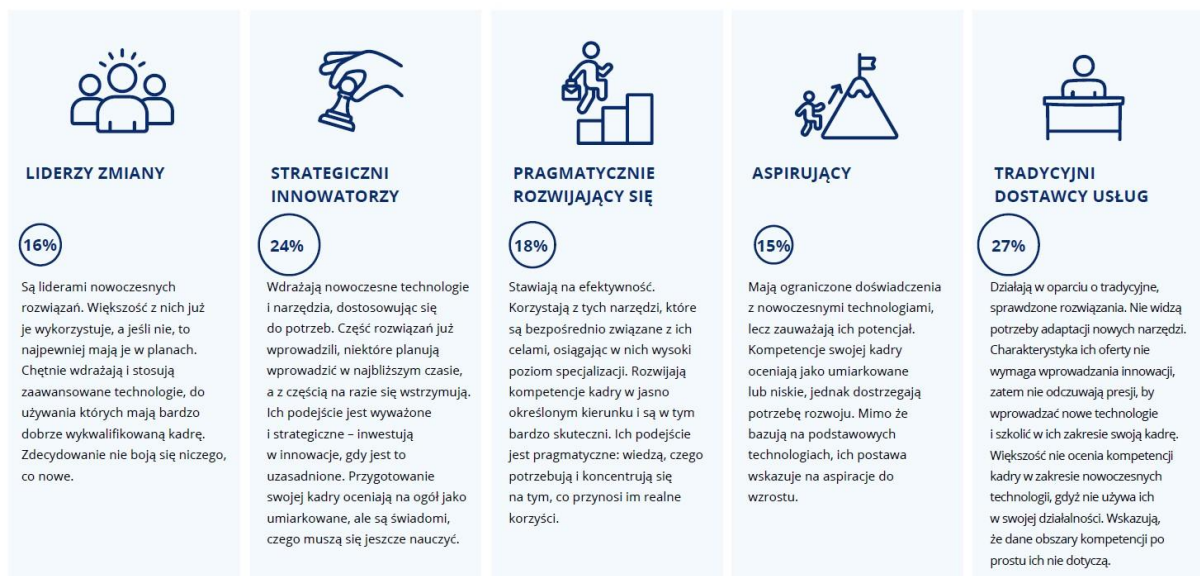
rzeczywistość (VR, AR) do wspierania uczenia wykorzystuje natomiast ok. czwarty podmiot (26%).

– Widoczne jest już zainteresowanie wykorzystaniem AI przez firmy szkoleniowe, choć widoczna jest ostrożność w tym obszarze. Chociaż mniejszą popularnością obecnie cieszą się usługi z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, to niemal co piąta badana firma (19%) planuje wprowadzić rozwiązania AI w najbliższym roku, co pokazuje, że jest to obszar wciąż rozwijający się. Równocześnie ponad połowa podmiotów (65%) nie ma takich zamiarów – **wyjaśnia ekspertka.**

Tradycyjny nie oznacza gorszy

Bazując na takich elementach jak stopień wykorzystania nowoczesnych form świadczenia usług, korzystanie z zaawansowanych technologicznie rozwiązań oraz umiejętności kadry, eksperci realizujący badanie zidentyfikowali pięć profili firm świadczących usługi rozwojowe.

– Wyróżniliśmy: liderów zmiany, strategicznych innowatorów, pragmatycznie rozwijających się, aspirujących oraz tradycyjnych dostawców usług. Trudno jednak oceniać, który typ organizacji jest lepszy. W niektórych branżach nabywanie nowych umiejętności ze względów prawnych czy też bezpieczeństwa, musi się odbyć w tradycyjnej, stacjonarnej formule bez wykorzystywania nowinek. Co więcej, warto pamiętać, że innowacje i wprowadzenie nowoczesnej usługi rozwojowej nie musi bazować na zaawansowanej technologii. Owszem, często jest ona ciekawsza i bardziej angażująca dla odbiorców usługi – zaznacza **Wojciech Kubica z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ.**



– Większość firm z sektora usług rozwojowych przewiduje, że na ich działalność w największym stopniu będą wpływać trendy bezpośrednio powiązane ze specyfiką świadczonych usług rozwojowych. Dotyczą one przede wszystkim zmiany w podejściu do edukacji, gdzie odchodzi się od modelu, w którym osoba jest nauczana, a przechodzi do modelu, w którym ta osoba się uczy. Coraz częściej tradycyjne metody uczenia

postrzegane są jako mniej efektywne i coraz większy nacisk kładzie się na rozwijanie umiejętności w sposób bardziej dostosowany do indywidualnych potrzeb i tempa uczenia się – tłumaczy **Dorota Micek z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ**.

Na znaczeniu zyskuje także walidacja efektów uczenia się i certyfikacja usług. Skłania to firmy do doskonalenia i inwestowania w nowe systemy oceny kompetencji, które podnoszą ich wiarygodność. Firmy z sektora nie mogą też bagatelizować wzrostu wymagań związanych z zarządzaniem różnorodnością pracowników. Związane jest to z większą liczbą cudzoziemców na rynku pracy oraz ustawodawstwem dotyczącym zrównoważonego rozwoju. Eksperti prognozują, że firmy będą musiały wdrażać bardziej zaawansowane strategie zarządzania różnorodnością, aby stworzyć inkluzywne środowisko pracy.

Większość firm z sektora UR dobrze ocenia swoje przygotowania na nadchodzące zmiany. Aż 92% z nich uważa, że będą potrafili odpowiednio reagować na trendy i zjawiska.

Firmy najczęściej planują rozszerzyć ofertę usług, rozwinąć kompetencje obecnej kadry, wprowadzić nowe formy świadczenia usług lub zainwestować w narzędzia IT.

– Aby wszystkie te plany były możliwe do zrealizowania, bardzo ważne są procesy zarządzania, jakie stosowane są przed badane podmioty. Żyjemy w czasach dynamicznych zjawisk i umiejętność dostosowania się do nich jest kluczowa dla przetrwania. Czynniki związane z zarządzaniem zmianą i kulturą uczenia się wyłoniły w badanych podmiotach UR trzy grupy: biernych, adaptujących się i uczących się. 30% to podmioty uczące się, a 44% bierne. W kolejnych edycjach badania będziemy pogłębiać ten temat i przyglądać się temu, jak kultura uczenia się wpływa chociażby na innowacyjność i dostosowywanie się do pojawiających się na rynku trendów – mówi **Wioletta Skrzypczyńska z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości**.

Czy oferowane szkolenia i inne usługi będą jeszcze lepiej odpowiadać na zapotrzebowanie zainteresowanych? Wiele zależy od tego czy dobrze zdefiniujemy swoje potrzeby, ale i czy firmy z sektora UR są na to dobrze przygotowane.

O badaniu

Badanie realizowane w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego miało na celu pogłębienie wiedzy o funkcjonowaniu sektora usług rozwojowych, które prowadzą działalność w obszarze pozostałych pozaszkolnych form edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowanych (PKD 85.59.B). W szczególności, badanie koncentrowało się na identyfikacji czynników umożliwiających firmom dostosowanie się do zmieniających się warunków rynkowych oraz do nowych wyzwań technologicznych. Badanie zostało zrealizowane przez firmę

PBS w okresie od 8 lipca do 26 sierpnia 2024 r. Zastosowano w nim techniki CAPI, CATI oraz CAWI. Przeprowadzono 1044 wywiady.

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

Kontakt dla mediów w sprawie Bilansu Kapitału Ludzkiego:

Marta Dąbrowska

marta_dabrowska@parp.gov.pl

Tel. 518 484 339



Dofinansowane przez
Unię Europejską

