



Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 13.01.2026 r.

Reskilling i upskilling – remedium na wykluczenie z rynku pracy

Upowszechnienie sztucznej inteligencji, automatyzacja procesów czy zmiany społeczno-demograficzne wpływają na to, że coraz częściej zastanawiamy się nad tym, w którą stronę pokierować naszą karierę. Czy zacząć przekwalifikowywać się już teraz, czy może skupić się na doksztalceniu, podnoszeniu umiejętności. Najnowszy raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) „Reskilling i upskilling jako odpowiedź na zmiany na rynku pracy” zawiera analizę trendów i dane statystyczne obrazujące obecną sytuację i przeobrażenia zachodzące w obszarze podnoszenia kompetencji i przekwalifikowywania się, a także diagnozę barier i korzyści związanych z tymi zjawiskami. Zapraszamy do lektury!

Zapotrzebowanie na nowe kompetencje stanowi dziś istotne wyzwanie dla pracowników i pracodawców, a odpowiedzią na nie mogą być **procesy podnoszenia lub zmiany kompetencji – reskillingu i upskillingu**. Warto zaznaczyć, że oba te pojęcia odnoszą się do rozwoju kompetencji zawodowych i wpisują się w koncepcję uczenia się przez całe życie, jednak charakteryzują się odrębnością celów, zakresów działań oraz finalnych efektów.

Reskilling dąży do wyposażenia osoby w kompletny, nowy zestaw kwalifikacji umożliwiający podjęcie pracy w innym sektorze lub na zupełnie innym stanowisku. Celem jest zatem **zachowanie zatrudnienia i przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu**. Z kolei zadanie upskillingu nie polega na zmianie zawodu, lecz na **zwiększeniu wartości pracownika** na jego obecnym lub wyższym stanowisku w tej samej branży. Upskilling zmierza do podniesienia jakości pracy i potencjału rozwojowego jednostki.

Dlaczego warto?

Odpowiedź na pytanie, czy warto inwestować w kompetencje swoje i swoich pracowników, jest oczywista. Warto. Zatem jakie korzyści takie działania przynoszą obu stronom?

Z perspektywy pracodawcy inwestycje w szkolenia i rozwój zawodowy pracowników nie tylko podnoszą efektywność pracy i poprawiają dopasowanie kompetencji do wykonywanych zadań, lecz także **wzmacniają zdolność przedsiębiorstw do szybkiej adaptacji technologicznej** i tworzenia innowacji. Istotną korzyścią są także oszczędności ekonomiczne.

Szkolenia wewnętrzne i **działania upskillingowe ograniczają konieczność kosztownych rekrutacji** zewnętrznych, a także **skracają czas potrzebny na obsadzanie wakatów**.

Z punktu widzenia pracownika systematyczne **uczenie się dorosłych sprzyja wejściu i powrotowi na rynek pracy**, ułatwia dostosowanie do nowych wymagań stanowiskowych oraz **ogranicza ryzyko długotrwałej bierności zawodowej**. Korzyści mają charakter zarówno „twardy” (zatrudnienie, dochody), jak i „miękki” (sprawczość, gotowość do zmian). Warto zaznaczyć, że sukces w opanowaniu nowych obszarów znacząco podnosi wiarę we własne możliwości radzenia sobie z przyszłymi zmianami.

– Korzyści z podnoszenia i zmiany kompetencji są wyraźne i wielopoziomowe. Dla pracowników to m.in. wyższa zatrudnialność i mobilność zawodowa, a dla przedsiębiorców wzrost innowacyjności i szansa na zatrzymanie pracowników na dłużej. Badania pokazują, że tworzenie możliwości rozwoju oraz inwestowanie w naukę może skutecznie przeciwdziałać rotacji kadr. To niezwykle istotne w czasach permanentnych niedoborów pracowników w polskich przedsiębiorstwach – **podkreśla Joanna Orłowska z Departamentu Analiz i Strategii PARP**.

Co stoi na przeszkodzie?

Największą blokadę w podejmowaniu działań re- i upskillingowych przez pracowników stanowią czynniki psychologiczne, w tym szczególnie **lęk przed zmianą** oraz obawa przed niepowodzeniem. Wśród innych przyczyn wymienia się **brak czasu, przeciążenie obowiązkami rodzinnymi** oraz **niską motywację do rozwoju**. Istotnymi ograniczeniami wśród osób deklarujących chęć uczestnictwa w szkoleniach **są kolizje z harmonogramem pracy** lub życiem prywatnym, a także **koszty uczestnictwa**.

Kwestie finansowe to istotna przeszkoda nie tylko dla pracowników, lecz także dla pracodawców. **Wysokie koszty udziału** w specjalistycznych kursach – takich jak zaawansowane szkolenia z technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) czy certyfikaty z zakresu rozwiązań chmurowych – stanowią poważną barierę, szczególnie dla małych i średnich przedsiębiorstw. Istotnym problemem jest również **brak spójnych systemów walidacji i oceny kompetencji**, w tym narzędzi umożliwiających mapowanie przyszłych potrzeb kwalifikacyjnych oraz ich precyzyjny pomiar.

Jednym z kluczowych ograniczeń systemowych jest natomiast **rosnąca dysproporcja pomiędzy tempem zmian technologicznych** a zdolnością systemów edukacyjnych i instytucji szkoleniowych do ich odzwierciedlenia w programach kształcenia.

Reskilling i upskilling w liczbach

W raporcie firmy Cognitive Market Research, na który powołuje się w swojej publikacji PARP, podano, że **w 2024 roku w Europie rynek szkoleń dla firm był wyceniony na ok. 46,6 mld dolarów**. Szacuje się, że będzie rosł w tempie ok. 6,7% rocznie w kolejnych latach.

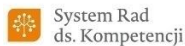
Jednocześnie jednak globalne dane OECD pokazują, że **wskaźnik chęci dorosłych do uczestnictwa w edukacji jest niewielki**, przy czym osoby z niskimi kwalifikacjami z reguły

wykazują jeszcze mniejsze zaangażowanie. Wskaźniki udziału w pozaformalnej edukacji i szkoleniach związanych z pracą mają tendencję do wzrostu wraz z poziomem wykształcenia. Widoczne są również różnice ze względu na płeć i sytuację na rynku pracy – **średnio 13% kobiet i 10% mężczyzn uczestniczy w pozaformalnej edukacji** w czterotygodniowym okresie referencyjnym. Ta aktywność spada wraz z wiekiem – **w grupie 25–54 lata w szkoleniach pozaformalnych związanych z pracą bierze udział przeciętnie ok. 10% dorosłych**, podczas gdy w grupie 55–64 lata odsetek ten obniża się do ok. 6%.

Jeśli chodzi o sytuację w Polsce, to w ostatnim czasie widać zwrot w kierunku zmian zawodowych i rozwoju kompetencji. „Barometr Rynku Pracy 2025” Gi Group pokazuje, że **43% zatrudnionych** (o 3,1 p.p. więcej niż rok wcześniej) **rozważa zmianę profesji**, a **45% deklaruje chęć systematycznego podnoszenia kwalifikacji**.

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pn. „Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”.

Pełna treść raportu „Reskilling i upskilling jako odpowiedź na zmiany na rynku pracy” dostępna jest na stronie [PARP](#).



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

