

Czy umiejętności jutra to tylko kompetencje techniczne?

Rynek usług IT stał się nieodzowną częścią życia codziennego – już w 2024 roku stanowił ponad 5 proc. światowego PKB, a według danych Gartnera w 2026 roku globalne wydatki na technologie teleinformatyczne po raz pierwszy w historii przekroczą 6 bln(!) USD (dla porównania, budżet Rzeczypospolitej Polski na 2026 został ustalony na ok. 919 mld zł). Jakich umiejętności należy więc poszukiwać w dynamicznym i pełnym nowoczesnych technologii świecie?

Zgodnie z raportem Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego – CEDEFOP „[2025 Skills forecast](#)”, do 2035 r. odsetek osób o wysokich kwalifikacjach wzrośnie w Polsce do 47 proc. Grupa pracowników o średnich umiejętnościach pozostanie największa (51 proc.), a udział osób o niskich kwalifikacjach spadnie do 2 proc. Odsetek siły roboczej o wysokich i średnich kwalifikacjach w Polsce pozostaje nieco wyższy od średniej dla państw członkowskich UE, natomiast udział siły roboczej o niskich kwalifikacjach ma utrzymać się znacznie poniżej poziomu UE-27.

Mimo że pracownicy mogą być nadmiernie wykwalifikowani na zajmowanych stanowiskach, zgodnie z raportem „The Career Imperative: Why employee growth is the smart bet for business resilience” tylko 12 proc. z nich wskazuje rolę menedżerską jako swój cel zawodowy.

Rozwój osobisty i zainteresowania ponad awanse

W ankiecie przeprowadzonej na terenie Australii, Brazylii, Francji, Kanady, Meksyku, Singapuru i Stanów Zjednoczonych, pracownicy najczęściej definiują swoją karierę jako podążanie za własnymi zainteresowaniami (32 proc.) oraz samodzielne uczenie się (29 proc.).

Natomiast w globalnym badaniu „PwC Global Workforce Hopes and Fears Survey 2025. Rewiring the future of work” aż 56 proc. respondentów deklaruje, że w ostatnim roku nauczyło się w pracy nowych umiejętności, które realnie wspierają ich rozwój zawodowy.

Większość z nich prawdopodobnie uczyła się w zakresie AI – aż 54 proc. pracowników we wszystkich badanych branżach deklaruje, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy korzystało z AI w pracy, a około trzy czwarte z tych użytkowników ocenia, że AI zwiększa ich produktywność i poprawia jakość wykonywanych zadań.

Pracodawcy i rekruterzy szukają osób, a nie wszechwiedzących robotów

Rosnący poziom wykorzystania nowych narzędzi w firmach idzie w parze z rosnącą świadomością pracodawców w zakresie znaczenia kompetencji miękkich w Polsce. Jest to ważne nawet w organizacjach skoncentrowanych na technologiach – aż 64 proc. ankietowanych w raporcie „Kompetencje miękkie w pracy i rekrutacji IT. Oczekiwania i działania rekruterów”, opracowanym przez Pracuj.pl i theprotocol.it, twierdzi, że kompetencje miękkie w IT mają większe znaczenie, niż powszechnie się uważa. Są one istotne niezależnie od stanowiska, na które kandydat aplikuje.

Z badania wynika też, że najczęściej poszukiwane kompetencje to te niezwiązane z przygotowaniem technicznym: umiejętność pracy pod presją i zarządzania stresem, krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów oraz komunikatywność (umiejętność komunikacji w zespole).

Podobne wnioski płyną z innych raportów. W styczniowym „Raporcie płacowym Hays 2026 – IT Contracting” jako pożądane u pracowników wskazywano takie cechy, jak zdolność adaptacji do zmian, umiejętności komunikacyjne, umiejętność podejmowania decyzji czy inteligencję emocjonalną.

Aby być na czasie wystarczą chęci

Liczne działania ukierunkowane na rozwój kompetencji są realizowane ze środków FERS – Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego 2021–2027. W ramach programu dofinansowywane są działania na rzecz poprawy sytuacji osób na rynku pracy, zwiększenia dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami oraz podnoszenia jakości edukacji i rozwoju kompetencji.

Przykładem jest nabór **„Kompetencje z automatyzacji dla transformacji cyfrowej”**, w ramach którego dofinansowane zostaną projekty wspierające przedsiębiorców i przedsiębiorczynie oraz ich pracowników lub pracownice w podnoszeniu kompetencji w obszarze automatyzacji procesów biznesowych i produkcyjnych.

FERS to więcej niż nauka nowoczesnych technologii. Pożądane przez pracodawców kompetencje miękkie pracownicy mogą zdobyć w ramach projektów „Dostępność szansą na rozwój 3”, „Dostępność EAA” oraz „Akademia HR”. Pierwszy z wymienionych programów ma na celu wzrost świadomości wśród przedsiębiorców i pracowników w zakresie uniwersalnego projektowania produktów lub usług. Akademia HR natomiast zapewnia wsparcie szkoleniowe i doradcze w obszarze HR dla mikro-, małych-, średnich lub dużych przedsiębiorców.

Ważnym elementem nowoczesnego zarządzania są programy wspierane w ramach FERS, których celem jest przybliżenie przedsiębiorcom i pracownikom założeń gospodarki o obiegu zamkniętym. „GOZ – to się opłaca” oraz „Zielone rekomendacje”, to projekty mające na celu wsparcie przedsiębiorców w zakresie zielonej gospodarki.

Prowadzony jest również nabór **„Wsparcie firm w okresowych trudnościach”**, w ramach którego przedsiębiorcy mogą liczyć na dofinansowanie działań doradczych czy usług rozwojowych, w trudnych momentach finansowych. Zdobyta wiedza ma być fundamentem pod sukcesy firm i skutecznym narzędziem dla przedsiębiorców zmagających się z czasowymi trudnościami.

Szkolenia finansowane ze środków FERS to więcej niż tylko nauka nowoczesnych technologii. Szerszych informacji o potencjalnych kursach można szukać w Bazie Usług Rozwojowych (BUR). Jest to ogólnodostępny rejestr oferujący szkolenia i doradztwo z europejskim dofinansowaniem. Oferta BUR zawiera tysiące różnorodnych usług edukacyjnych i doradczych w ponad 90 podkategorii tematycznych – od AI w marketingu, poprzez programowanie, po

usługi spawalnicze czy manicure. Dostępne są również szkolenia kompetencji miękkich, szczególnie w zakresie przywództwa i zarządzania zespołami.

Z oferty BUR mogą korzystać wszyscy, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, status zatrudnienia czy poziom wykształcenia. Osoby dorosłe, które z własnej inicjatywy pragną się uczyć i rozwijać, mogą otrzymać wsparcie w wysokości 80%, a nawet 100% na szkolenia, doradztwo czy studia podyplomowe.

PARP przekazuje wiedzę m.in. poprzez Akademię PARP. To bezpłatne kursy online, które uczą kompetencji przydatnych w prowadzeniu firmy oraz realizowaniu własnych projektów.

Wypełniając zadania przygotowane przez ekspertów, można zdobyć wiedzę z zakresu marketingu, zarządzania organizacją i zespołami oraz kompetencji miękkich, a także uzyskać informacje na temat założenia działalności gospodarczej. Każdy kurs trwa ok. 5 godzin i jest potwierdzony imiennym certyfikatem ukończenia szkolenia.

Patrząc na rosnące znaczenie kompetencji miękkich w oczach rekruterów, coraz więcej zyskują cechy, które pozwalają być rzetelnym i przyjaznym pracownikiem od pierwszego dnia zatrudnienia w nowym miejscu. Pozostałe umiejętności można zdobyć, zbierając doświadczenie w pracy lub korzystając z oferty szkoleń nadzorowanych przez PARP i finansowanych ze środków FERS.

Więcej informacji o programach i działaniach PARP można znaleźć na

www.fers.parp.gov.pl



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



 **PARP**
Grupa PFR