



## Raport globalny:

# 3 trendy, które kształtują rynek pracy.

Badanie pokazuje, jak organizacje powinny przygotować się na przyszłość.



Jak rozwój osobisty zmienia zasady gry?

## #1: Pracownicy nastawieni na rozwój

# 84%

pracowników na świecie, którzy wskazują, że brak możliwości rozwoju to powód, by opuścić obecnego pracodawcę – **zrobiłoby to w ciągu roku (!)**



# 57%

respondentów zgadza się, że możliwości rozwoju osobistego znacząco wpływają na decyzję o pozostaniu w obecnej pracy.

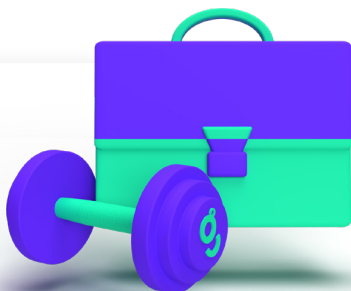
# 61%

badanych czuje, że rozwój umiejętności pozwoli im osiągnąć sukcesy także w przyszłości.

I tylko

# 50%

pracowników na świecie uważa, że przełożony zachęca ich do rozwijania nowych umiejętności.



## 4 z 10 pracowników

nie ma żadnego planu rozwoju osobistego!

## #2 Zdobywanie umiejętności przyszłości

3 główne umiejętności, które będą ważne w przyszłości



46%

Kompetencje cyfrowe



45%

Produktywność



42%

Zdrowie psychiczne  
i samopoczucie

Rozwijanie umiejętności wygląda inaczej w przypadku każdej osoby – to wiemy. Wyniki badania pokazują, że pracownicy z różnych pokoleń chcą skupić się na różnych zestawach kompetencji:

Wiek <35

42%

uważa, że zdrowie psychiczne i samopoczucie zyskają na znaczeniu w przyszłości

Wiek 35–49

45%

sądzi, że w przyszłości jeszcze ważniejsza będzie produktywność

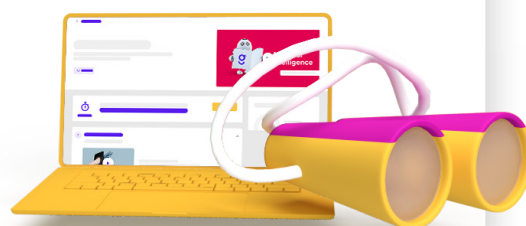
Wiek 50+

48%

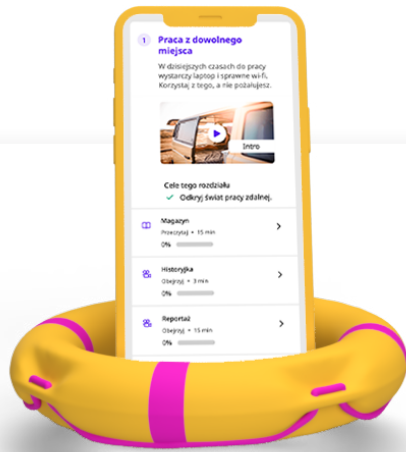
uważa, że w przyszłości będą liczyć się kompetencje cyfrowe

80%

pracowników spodziewa się, że ich praca stanie się bardziej cyfrowa w ciągu najbliższych dwóch lat.



Ponad połowa globalnego personelu (54%) **pracuje całkowicie bądź częściowo zdalnie.**



Aż

**49%**

osób z grupy wiekowej 50+  
czuje, że **brak im cyfrowych  
kompetencji, by właściwie  
wykonywać swoją pracę.**

Najważniejszym obszarem, na którym należy skupić się  
w najbliższych latach we wszystkich grupach wiekowych, jest:

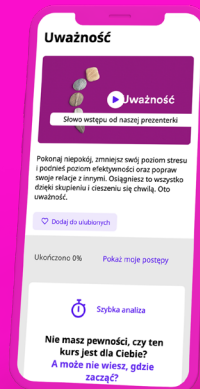
## Zdrowie psychiczne i samopoczucie

Problemy w tej sferze częściej dotyczą kobiet  
niż mężczyzn (**53% vs 39%**)



**46%**

pokolenia Z wskazuje,  
że odczuwa stres lub lęk.



Okazuje się, że zdaniem

**58%**

pracowników brak odpowiednich  
umiejętności wpływa na ich  
zespół i współpracę  
w negatywny sposób.

## #3 Przywództwo skupione na człowieku

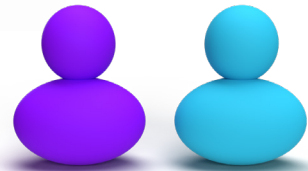
# 24%

respondentów uważa, że odpowiedzialnością pracodawcy jest zadbanie o możliwości rozwoju osobistego w organizacji.



Tylko jedna trzecia pracowników na świecie twierdzi, że jest (bardzo) świadoma strategii L&D swojej organizacji.

A ponieważ pracownicy mówią, że nie są świadomi strategii L&D w organizacji, nie jest zaskoczeniem, że **tylko połowa z nich czuje się zachęcana** przez przełożonego lub firmę do rozwijania nowych umiejętności.



Nieco ponad połowa ma możliwość pracować nad swoim rozwojem osobistym w godzinach pracy.

# 39%

globalnego personelu chce mieć czas na rozwój osobisty w godzinach pracy.



## Główne 2 powody nierównego dostępu do rozwoju osobistego:

30% pracowników sądzi, że dostęp do możliwości rozwoju jest nierówny.

# 35%

Stanowisko i poziom

# 34%

Zespół lub dział

# 71%

uważa, że dostęp do możliwości rozwoju pozytywnie wpłynie na ich pozycję na rynku pracy.

Zdaniem

# 40%

brak możliwości rozwoju sprawia, że trudno im rozwinąć właściwe kompetencje niezbędne na przyszłość.



I niemal 20% mówi, że ich organizacja nie oferuje w ogóle szkoleń z umiejętności miękkich.

# 48%

twierdzi, że ich organizacja oferuje jedynie szkolenia związane bezpośrednio z firmą.



## 3 główne sposoby, w jakie pracodawcy mogą wesprzeć pracowników w budowaniu nowych umiejętności:



# 39%

Czas na rozwój w godzinach pracy




# 38%

Dostęp do szkoleń, które pasują do wymagań



# 29%

Lepsza jakość oferty szkoleniowej



# Chcesz wiedzieć, jak rozwój osobisty pomocze Ci zmierzyć się z wyzwaniami na rynku pracy?

Pobierz nasz raport, by zyskać pełny obraz

[Pobierz pełny raport](#)

Wraz z agencją badawczą Markteffect, firma GoodHabitiz przeprowadziła badanie wśród 24 235 pracowników na całym świecie, włączając w to 12 europejskich krajów, 3 kraje w Ameryce Łacińskiej oraz Australię. Respondenci zostali zapytani, jaka jest obecnie luka kompetencyjna w ich obszarze specjalizacji i jaką rolę odgrywa w tym kontekście rozwój osobisty. Badani, którzy wypełnili ankietę, mieli od 25 do 65 lat i pracowali na różnych stanowiskach, w różnych branżach i w firmach o różnej wielkości. Wyniki badania zostały zważone zgodnie z reprezentatywnym rozkładem wieku, płci i branż w danym kraju. Na bazie danej próby, wynik można rozciągnąć na całą populację z poziomem ufności wynoszącym 95%.