

**dr Joanna Kalejta**

## **Reskilling i upskilling – wyzwania dla doradców zawodowych**

Wraz z intensywną w ostatnich latach transformacją cyfrową, pandemią COVID-19 oraz rozwijającą się sztuczną inteligencją pojawiły się nowe pojęcia, z którymi warto zapoznać się, wykonując pracę doradcy zawodowego. Nasza codzienność w dużej mierze przenosi społeczeństwo do aktywności w świecie online. Po trudnych czasach izolacji na nowo staramy się odbudowywać relacje międzyludzkie. Jednocześnie zastanawiamy się, jak o nie zadbać, włączając powyższe zagadnienia do warsztatu pracy doradcy zawodowego.

Według raportu ManpowerGroup, zatytułowanego „Niedobór talentów”, 51% polskich pracodawców ma problemy ze znalezieniem na rynku odpowiednich pracowników i wypełnieniem wakatów w swojej firmie. Obecnie już 1/3 przedsiębiorców stawia na **reskilling**<sup>1</sup>, czyli zdobywanie kwalifikacji w nowych rolach zawodowych i\lub przebranżawianie<sup>2</sup>. Reskilling to również proces zachodzący wewnątrz organizacji, podczas którego pracownicy zdobywają nowe lub dodatkowe kwalifikacje, by móc wykonywać zadania na innym stanowisku<sup>3</sup>. Zagadnienie to dotyczy także możliwości całkowitego przebranżowienia się lub przekwalifikowania do pełnienia zupełnie innej roli. Badanie PwC „Upskilling Hopes & Fears 2021” pokazuje, że 86% polskich pracowników (w porównaniu do 76% na świecie) jest gotowych do ciągłego zdobywania nowych umiejętności, a nawet do przekwalifikowania, aby utrzymać się na rynku pracy. Zachodzące zmiany motywują Polaków do podnoszenia kwalifikacji i zwiększania atrakcyjności zawodowej<sup>4</sup>. W innym badaniu, w raporcie McKinsey Global Institute wskazano, że do 2030 roku 100 mln pracowników może wymagać zmiany pracy. Autorzy raportu zwracają uwagę na to, że ta zmiana w istotnym stopniu będzie dotyczyła osób o niższych kwalifikacjach, do tej pory wykonujących głównie prace manualne. Niepewność związana z wykonywanym zawodem może dotyczyć nawet ponad 70% pracowników, a do 2030 roku może się znacząco zmniejszyć około 18% ról, które pełnimy<sup>5</sup>.

Rolą doradcy zawodowego w tym kontekście jest wsparcie podopiecznego w zakresie choćby zmiany sposobu myślenia. Zbudowanie na nowo ścieżki kariery może być wyzwaniem, ponieważ mamy do czynienia z niepewnością, która jest integralną częścią procesu zmiany. Wiąże się z otwartością na uczenie się nowych koncepcji, podejmowaniem problemów i wychodzeniem ze swojej strefy komfortu<sup>6</sup>.

Doradca zawodowy może zachęcić do wzmacniania kompetencji technologicznych, poprzez nabywanie umiejętności korzystania z narzędzi i platform cyfrowych, analizy danych, myślenia krytycznego. Istotne są też kompetencje miękkie, które stanowią zasadnicze

---

<sup>1</sup> <https://gromar.eu/blog/reskilling/> [data dostępu: 15.06.2024].

<sup>2</sup> <https://wyzwaniahr.pracuj.pl/kompendium-hr/upskilling-reskilling-zarzadzanie-talentami-manpower/> [data dostępu: 15.06.2024].

<sup>3</sup> <https://medicoverbenefits.pl/strefa-hr/na-czym-polega-reskilling-i-upskilling/> [data dostępu: 15.06.2024].

<sup>4</sup> Tamże.

<sup>5</sup> <https://www.lhhpolska.pl/reskilling-i-upskilling/> [data dostępu: 15.06.2024].

<sup>6</sup> <https://samelane.com/pl/blog/upskilling-i-reskilling-roznice-i-korzysci/> [data dostępu: 15.06.2024].

wartości współczesnego pracownika. Warto go jednocześnie wspierać w nabywaniu umiejętności językowych, których minimum stanowi poziom komunikatywny.

Drugim rozwiązaniem jest **upskilling**, który oznacza podnoszenie kwalifikacji. Są to różnego rodzaju kursy i szkolenia poszerzające kompetencje pracownika. Nabyte przez niego umiejętności mogą zaowocować realizacją nowych projektów lub zajęciem specjalistycznego stanowiska pracy. Upskilling to szansa na podnoszenie kwalifikacji osób, które mają chęć do nauki, chcą podejmować bardziej odpowiedzialne zadania lub awansować<sup>7</sup>. Najczęściej wykorzystywane narzędzia w upskillingu to:

- Feedback 360 stopni – przepływ informacji wewnątrz i na zewnątrz organizacji pomiędzy współpracownikami, klientami i partnerami biznesowymi. Wyniki badania pokazują luki i braki pojawiające się w procesie pracy.
- In-house learning – krótkie szkolenia realizowane wewnątrz organizacji, np. w postaci tzw. chmury, w której pracownicy umieszczają swoje notatki i praktyczne rozwiązania.
- Cyfrowa biblioteka wiedzy biznesowej – zasoby edukacyjne dostępne online dla wszystkich pracowników, poprzez wykorzystanie chmury.
- E-learning oraz digital learning – rozwijanie kompetencji poprzez lekcje online, za pomocą różnych cyfrowych form edukacyjnych<sup>8</sup>.

Reskilling i upskilling to procesy ważne dla rozwoju pracowników, ponieważ umożliwiają firmom efektywne zarządzanie talentami w obliczu zmian technologicznych. Raporty wskazują, że inwestowanie w reskilling i upskilling jest niezbędne, aby firmy mogły sprostać przyszłym wyzwaniom i zachować konkurencyjność. Doradcy zawodowi mogą mieć świadomość, że reskilling i upskilling to nowy kierunek wspierania dzieci, młodzieży i dorosłych, a kluczową rolę w zglobalizowanym i dynamicznym świecie pracy zyskują nowe umiejętności, w tym zdolność do zmiany dotychczasowej ścieżki kariery zawodowej.

---

<sup>7</sup> <https://rynekpracy.pl/artykuly/czym-sa-reskilling-i-upskilling> [data dostępu: 15.06.2024].

<sup>8</sup> <https://firmbee.com/pl/reskilling-upskilling-cross-skilling#2> [data dostępu: 17.06.2024].