

# RESKILLING

PRZEBRANŻOWIENIE

FUTURE  
COLLARS

amazon

oczami Polaków

wyniki  
ogólnopolskiego  
badania

wrzesień 2023

BALANCE



# SZKOŁA KOMPETENCJI CYFROWYCH

W dzisiejszym dynamicznym świecie biznesu efektywne zarządzanie umiejętnościami w oparciu o model *skills-based organization* oraz identyfikowanie luk kompetencyjnych pracowników staje się kluczowe. W ten sposób nie tylko zwiększamy ich zaangażowanie, ale przede wszystkim jesteśmy w stanie odpowiadać na bieżące potrzeby wymagającego i zmiennego rynku.

Nasze doświadczenie pozwala przygotować warsztaty strategiczne, jedyną w swoim rodzaju platformę do zarządzania umiejętnościami, a także szkolenia podnoszące kompetencje cyfrowe pracowników zgodnie z wyznaczonymi ścieżkami rozwoju, utrzymując zainteresowanie i angażując pracowników w proces zmiany. Organizujemy programy rozwojowe, które pozwalają zdobyć lub rozwinąć wybrane kompetencje cyfrowe. Wśród kilkunastu dostępnych ścieżek dostępne są m.in. kursy z zakresu programowania, UX designu, zarządzania projektami, pracy z danymi, a także AI czy cyberbezpieczeństwa. Zajęcia odbywają się na autorskiej platformie edukacyjnej ze wsparciem doświadczonych mentorów – praktyków.

Future Collars obecnie działa na ośmiu rynkach (Polska, Ukraina, Emiraty Arabskie, Czechy, Irlandia, Słowacja, Francja, Niemcy). Dzięki ukończonym kursom w FC ponad 4000 osób weszło do świata IT. Absolwenci pracują w globalnych firmach, takich jak Accenture, OLX, Citi, Amazon, Nordea, Santander Bank Polska, BNP Paribas, Setapp, Point72, Agora SA, Nokia, DXC Technology, Lux Med, Asseco Poland, Velobank, Onwelo.



# DLACZEGO PYTAMY POLAKÓW O PRZEBRANŻOWIENIE?

Na całym świecie pracodawcy napotykają znaczne trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich umiejętnościach, a problem ten dotyka aż 40% firm. Dodatkowo, co druga firma boryka się z wyzwaniami związanymi z uwalnianiem pracowników z ich obecnych stanowisk, co jest rezultatem dynamicznych zmian na rynku pracy. Według danych opublikowanych przez [World Economic Forum](#), do roku 2025 nawet 50% pracowników będzie musiało przekwalifikować się, aby sprostać nowym wymaganiom stawianym przez rynek pracy. To konsekwencja przekształcania wielu zawodów pod wpływem automatyzacji i innych zaawansowanych procesów technologicznych.

W obliczu tych globalnych wyzwań, badanie Polaków w kontekście przebranżowienia nabiera szczególnego znaczenia. Rzeczywistość pracy zmienia się teraz szybciej niż kiedykolwiek wcześniej, co wymaga dostosowania się do nowych wymagań i zdobywania nowych umiejętności. Warto podkreślić, że odpowiedzi na te wyzwania są nie tylko kwestią lokalną, lecz także globalną, co jest potwierdzone danymi, statystykami i badaniami, ukazującymi ogromną skalę tego problemu oraz potrzebę przebranżowienia na wielu płaszczyznach.

Raport [“Ramie w ramie z robotem”](#) McKinsey Polska, podkreśla, że niemal połowę łącznego czasu pracy stanowią obecnie czynności, które do 2030 roku mogą zostać zautomatyzowane przez maszyny lub sztuczną inteligencję. Konsekwencją tego może być utrata aż 7,3 miliona stanowisk w Polsce w ciągu najbliższej dekady (źródło: egospodarka.pl, 2020 r.). To tylko jedna z wielu alarmujących prognoz, które wskazują na pilną potrzebę adaptacji do nowych realiów rynku pracy.

Dla naszej analizy niezwykle ważne jest również badanie [“Reskilling wielki reset umiejętności”](#) przeprowadzone przez Future Collars i ICAN Institute w 2023 roku. Z raportu wynika, że 90% firm w Polsce ma trudności z rekrutacją pracowników, podczas gdy jedynie 6% pracowników przeszło proces reskillingu. Sytuacja ta nie tylko zagraża firmom, ale również wpływa na rynek pracy jako całość, podkreślając pilne działania w obszarze reskillingu.

Polska, według danych [Eurostatu](#), zajmuje 27. miejsce w Unii Europejskiej pod względem kompetencji cyfrowych, co dodatkowo utrudnia konkurencyjność na globalnym rynku pracy. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na ogłoszenie przez Przewodniczącą Komisji Europejskiej, Ursulę von der Leyen, roku 2023 [“Europejskim Rokiem Umiejętności”](#). Jest to reakcja na fakt, że aż 75% firm w UE boryka się z problemami rekrutacyjnymi, a jedynie 16% specjalistów IT to kobiety. Cele Komisji na 2030 rok zakładają, że 60% dorosłych będzie uczestniczyć w szkoleniach, a 80% będzie posiadać podstawowe umiejętności cyfrowe.

## 1 Przebranżowienie w Polsce: analiza i oczekiwania Polaków

W kontekście tych danych oraz innych analiz rynku pracy, nasze badanie “Reskilling oczami Polaków” stawia sobie za cel zrozumienie, jak Polacy postrzegają wyzwania związane z przebranżowieniem i jakie są ich oczekiwania. Badamy, czy Polacy są gotowi na zmianę branży, jakie przeszkody widzą na swojej drodze oraz jakie korzyści rozważają w przypadku przebranżowienia.

W naszym aktualnym badaniu “Reskilling przebranżowienie oczami Polaków” wiemy, że **Polacy są gotowi na zmianę – 56% deklaruje chęć przekwalifikowania się i rozważa zmianę branży w przyszłości, zwłaszcza do IT**. 65% Polaków uważa, że branża IT jest w równym stopniu branżą dla kobiet i dla mężczyzn. Jednakże, 33% badanych wskazuje, że branża IT przynajmniej w pewnym stopniu jest raczej branżą dla mężczyzn niż dla kobiet. Co więcej, 40% Polaków uważa, że branża IT jest w równym stopniu branżą dla młodych ludzi i osób po 40-tce.

## 2 Potencjał kobiet na rynku pracy

W obliczu dążenia do tworzenia zespołów pracowniczych, które promują różnicowanie i inkluzywność, szczególnie istotne jest rozważenie sytuacji kobiet na rynku pracy.



Beata Jarosz  
Joanna Pruszyńska-Witkowska

W obliczu dążenia do tworzenia zespołów pracowniczych, które promują różnicowanie i inkluzywność, szczególnie istotne jest rozważenie sytuacji kobiet na rynku pracy. **Warto zauważyć, że to właśnie kobiety, bardziej niż mężczyźni, wykazują gotowość do rozważenia zmiany swojej ścieżki zawodowej – aż 60% z nich rozważa przebranżowienie. Jednak aby te aspiracje stały się rzeczywistością, kobiety potrzebują wsparcia w postaci dostępu do kursów i szkoleń oraz większego zrozumienia specyfiki branży IT.**

Raport Future Collars [“Tytanki pracy - Kobiety na rynku pracy w dobie cyfrowej transformacji”](#) podkreśla, że ponad połowa kobiet pracujących w IT nie skończyła studiów informatycznych, co wskazuje na to, że tradycyjne ścieżki edukacyjne nie są jedynym sposobem na wejście do tej branży. Co więcej, inicjatywy przybliżające kobietom świat technologii IT pokazują, że jest to sektor otwarty dla wszystkich, niezależnie od płci. Niemniej jednak, aby kobiety mogły w pełni wykorzystać swój potencjał w IT, konieczne jest zwiększenie świadomości o rosnącym znaczeniu kompetencji cyfrowych oraz dostarczenie odpowiednich narzędzi i zasobów do ich rozwijania.

Warto podkreślić, że branża ta, często uważana za wymagającą wiedzy matematycznej, faktycznie oferuje różnorodne role, które niekoniecznie opierają się na umiejętnościach liczbowych. Kluczowym elementem jest rozwijanie kompetencji miękkich, umiejętności interpersonalnych oraz zdolności do efektywnej pracy w zespołach. Niestety, obecnie tylko 15-17% pracowników w branży IT to kobiety. Dodatkowym wyzwaniem jest sytuacja zawodowa kobiet w „sfeminizowanych” zawodach, które często charakteryzują się niższymi zarobkami i niższym prestiżem. Sytuacja ta podkreśla potrzebę stworzenia elastycznych miejsc pracy, zwłaszcza dla kobiet wracających do zatrudnienia po urlopach macierzyńskich.

*Claudia Goldin, ekonomistka z Uniwersytetu Harvarda, która bada zmiany sytuacji kobiet na rynku pracy, została trzecią laureatką najbardziej prestiżowej nagrody w tej dziedzinie nauki: Nagrody Banku Szwecji im. Alfreda Nobla. Goldin została nagrodzona właśnie za badania, które pozwalają zrozumieć, dlaczego karierę zawodową – także w nauce – częściej robią mężczyźni niż kobiety i dlaczego ci pierwsi zwykle zarabiają*



więcej za tę samą pracę. „Za zwiększenie naszej wiedzy na temat wyników kobiet na rynku pracy” – brzmi formalne uzasadnienie nagrody dla 77-letniej ekonomistki. W skali globu około 50 proc. kobiet pracuje zawodowo w porównaniu z około 80 proc. mężczyzn. Zwykle też – nawet w wysoko rozwiniętych krajach – kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, i nie wynika to z ich gorszego wykształcenia. Przeciwnie, w wielu krajach szeroko rozumianego Zachodu to kobiety są lepiej wykształcone. Wyjaśnienie, jak i dlaczego poziom zatrudnienia i dochodów różni się między kobietami i mężczyznami, ma fundamentalne znaczenie ekonomiczne. „Zagadnienie to ma związek z efektywnością wykorzystania zasobów społeczeństwa. Jeśli kobiety nie mają takich samych możliwości uczestniczenia w rynku pracy albo uczestniczą w nim na nierównych zasadach, zasoby pracy i wiedzy są marnowane”.

### 3 Zaangażowanie Future Collars w promowanie równości

W Future Collars aktywnie angażujemy się w tworzenie i realizację inicjatyw promujących równość płci i rozwijających potencjał kobiet na rynku pracy. Przykładem takich działań są nasze kampanie, takie jak [“Woman Update”](#) i [“Women in IT Day”](#). Te inicjatywy stanowią część naszego zaangażowania w budowanie bardziej różnorodnych i inkluzywnych zespołów, które odzwierciedlają wartości związane z ESG (Environmental, Social, and Governance).

Jesteśmy dumni z pozytywnego trendu, jaki obserwujemy, gdzie ponad 67% absolwentów naszych kursów to kobiety. To dowodzi, że kobiety nie tylko przejawiają zainteresowanie branżą IT, ale także zdobywają nowe umiejętności. Niemniej jednak, aby ten trend stał się bardziej masowy i aby więcej kobiet mogło zrealizować swój potencjał w dziedzinie technologii, konieczne jest dalsze zaangażowanie i mobilizacja. Warto podkreślić, że proces przebranżowienia może być osiągnięty w stosunkowo krótkim okresie, nawet w ciągu dwóch lat, jeśli istnieje odpowiednie wsparcie i zaangażowanie.

### 4 Rola technologii w transformacji rynku pracy

W kontekście tych zmian i wyzwań, istotne jest, aby kobiety były świadome nadchodzących przemian i rozumiały, że ich dzisiejsze działania wpłyną na ich sytuację za 10 czy 30 lat. Będziemy żyć dłużej niż nasze poprzednie pokolenia, a tradycyjne systemy emerytalne przestają być odpowiednio dla naszej rzeczywistości. Dlatego też atrakcyjność na

rynku pracy i rozwijanie kompetencji cyfrowych stają się kluczowymi elementami planowania przyszłości zawodowej.

Rok 2023 jest kluczowy także ze względu na przełomowe wydarzenia, takie jak sukces Chat GPT od OpenAI, który otwiera nowe perspektywy komunikacji i automatyzacji. Chat GPT w ciągu 8 tygodni zdobył 100 milionów użytkowników. Dla porównania, telefonia stacjonarna osiągnęła ten zasięg w 75 lat, a Tik Tok w 9 miesięcy. Ekspertci mówią o rewolucji AI, która przekształca technologię i rynek pracy w niespotykane dotąd tempo. Analitycy z McKinsey idą jeszcze dalej w swoich prognozach, sugerując, że 45% wszystkich aktywności zawodowych i 5% zawodów może zniknąć całkowicie.

Zmiana struktury rynku pracy to nieunikniony proces, gdzie zostanie utraconych 85 milionów miejsc pracy, ale jednocześnie powstanie 97 milionów nowych stanowisk, co pokazuje dynamikę zmian i potrzebę dostosowania się do nowych warunków.

Aby sprostać tym wyzwaniom, niezbędne są skuteczne strategie reskillingu i upskillingu. Przykładem jest ebook autorstwa Future Collars [“Upskilling Reskilling. Czas na przyspieszenie”](#), który stanowi nieoceniony przewodnik w erze transformacji kompetencyjnej i wartościowe źródło wiedzy, które krok po kroku ukazuje, jak te strategie wdrożyć w praktyce. Ponadto, oferuje konkretne rozwiązania, udziela cennych wskazówek oraz przedstawia realne przykłady korzyści płynących z reskillingu i upskillingu.

W kontekście tych zmian oraz wyników badania “Reskilling oczami Polaków” podnoszenie umiejętności i zdobywanie nowych kwalifikacji, staje się kluczowe dla pracowników wszystkich branż. W Future Collars oferujemy kursy umożliwiające przebranżowienie i podnoszenie umiejętności, aby sprostać nowym wyzwaniom na rynku pracy. Nasze kursy są dostosowane do aktualnych trendów na rynku pracy i pomagają pracownikom zdobyć umiejętności, które będą potrzebne w przyszłości. Nasze kursy obejmują różne dziedziny, takie jak programowanie, UX design, zarządzanie projektami czy Business Intelligence. Dzięki temu, nasi studenci mogą zdobyć umiejętności, które są najbardziej poszukiwane na rynku pracy. Naszym celem jest pomóc pracownikom sprostać wyzwaniom związanym z automatyzacją i cyfryzacją, a także pomóc im w przebranżowieniu i podnoszeniu umiejętności.



# RESKILLING OCZAMI POLAKÓW: PRZEMIANY NA RYNKU PRACY I ROLA AMAZON

- W**spółczesny rynek pracy jest w stałej ewolucji, a branża IT staje się jednym z najbardziej pożądaných kierunków rozwoju zawodowego w Polsce. Wyniki badania „Reskilling oczami Polaków” rzucają światło na zmieniające się preferencje i wyzwania pracowników na rynku pracy. W Amazon dostrzegamy te potrzeby i dążymy do tworzenia środowiska pracy, które skutecznie odpowiada na te zmiany.
- Badanie wykazało, że nie tylko aspekty finansowe, ale także relacje interpersonalne, stabilność zatrudnienia i elastyczność w miejscu pracy mają istotne znaczenie dla decyzji zawodowych Polaków. W związku z tym, jako firma globalna, zobowiązaliśmy się nie tylko dostosowywać nasze strategie rekrutacyjne, ale także inwestować w rozwój i wsparcie pracowników. Naszym celem jest sprostanie oczekiwaniom kandydatów, którzy pragną zmienić branżę na IT.
  - Badanie ukazało również fascynujący trend w podejściu Polaków do branży IT. Technologia jest obecnie dostępna dla każdego, niezależnie od wieku, płci czy tła edukacyjnego. Fakt, że połowa pracujących Polaków w wieku 30-59 myślących o zmianę branży rozważa sektor IT, pokazuje, jak dynamicznie rozwija się zainteresowanie tym sektorem w Polsce. Jednak aby naprawdę wykorzystać ten potencjał, musimy aktywnie przeciwdziałać mitom i stereotypom związanym z branżą. Nasza rola polega na wspieraniu edukacji i dostarczaniu odpowiednich narzędzi, aby pomóc Polakom osiągnąć sukces w świecie technologii.
  - Wyniki badania „Reskilling oczami Polaków” podkreślają również ogromny potencjał kobiet w branży IT. 60% kobiet rozważa zmianę branży, ale jednocześnie dostrzega wyzwania związane z IT. Dlatego też wierzymy w potrzebę tworzenia bardziej inkluzywnych środowisk pracy i oferowania wsparcia w przetamywaniu barier. Kobiety przynoszą nie tylko umiejętności techniczne, ale także cenne umiejętności miękkie, które mogą wzbogacić i przekształcić branżę IT. Nasza firma ma odpowiedzialność i możliwość wspierania i zachęcania kobiet do rozwoju kariery w technologii, przynosząc tym samym innowację i różnorodność do sektora.
  - Wreszcie, badanie pokazuje, że choć 84% Polaków czuje stabilność zawodową, to jednocześnie 56% z nich myśli o zmianie branży. To sygnał dla globalnych firm, jak nasza, że musimy dostosowywać się do potrzeb i aspiracji naszych pracowników, oferując im możliwości rozwoju i szkolenia, zwłaszcza w obszarach tak dynamicznych jak IT. Współpraca z inicjatywami takimi jak Future Collars pozwala nam lepiej zrozumieć potrzeby rynku w regionie Europy Środkowo-Wschodniej i odpowiednio dostosowywać nasze strategie zasobów ludzkich.



**Marta Dworowska**  
Dyrektorka ds. Zasobów Ludzkich w Regionie Europy  
Środkowo-Wschodniej, Amazon



# RAPORT Z WYNIKÓW OGÓLNOPOLSKIEGO BADANIA „RESKILLING OCZAMI POLAKÓW”

- Badanie przeprowadzono na ogólnopolskiej próbie dorosłych Polaków, w wieku 30–59 lat, zróżnicowanych pod względem płci, wykształcenia, miejsca zamieszkania i statusu zawodowego.
- Badanie zostało zrealizowane techniką CAWI (Computer Assisted Web Interview) na Ogólnopolskim Panelu Badawczym Ariadna. Wrzesień 2023.
- Próba była zróżnicowana pod względem wielkości miejsca zamieszkania i reprezentowała wszystkie województwa w Polsce.
- Uczestnicy byli również zróżnicowani pod względem wieku i wykształcenia, przy 51% udziale osób z wykształceniem wyższym.
- Co siódmy badany miał wykształcenie informatyczne lub pokrewne.

Badanie zrealizowane zostało przez dr hab. **Katarzyna Sekścińska** z Uniwersytetu Warszawskiego na zlecenie Future Collars – szkołę kompetencji cyfrowych.

Dr hab. Katarzyna Sekścińska jest adiunktem w Katedrze Psychologii Biznesu i Innowacji Społecznych na Wydziale Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego. Posiada doktorat z nauk społecznych w dziedzinie psychologii i jest jednocześnie ekonomistką. Specjalizuje się w psychologii finansowej, konsumenta oraz ekonomii behawioralnej. Jej badania skupiają się na czynnikach psychologicznych i socjologicznych wpływających na ryzykowne decyzje finansowe i konsumenckie. Prowadziła liczne projekty edukacyjne w dziedzinie finansów i konsumpcji we współpracy z czołowymi instytucjami finansowymi w Polsce.



Partnerem strategicznym badania „Reskilling oczami Polaków” jest **amazon**



**12** PRZEBRANŻOWIENIE OCZAMI  
POLAKÓW



**14** KOBIETY W BRANŻY IT



**16** POLACY O BRANŻY IT



**18** PRZEBRANŻOWIENIE POLAKÓW  
A WYZWANIA DLA HR



**20** WYNIKI BADANIA



# INFORMACJE O BADANIU



## CELE BADANIA

W kontekście coraz częściej podnoszonego w dyskursie publicznym tematu reskillingu i zwiększających się potrzeb Polaków w zakresie przekwalifikowania się, istotnym wydaje się zrozumienie jak wygląda reskilling oczami tych, którzy z największym prawdopodobieństwem mogą z niego skorzystać. Przedstawiane badanie miało na celu zrozumienie jak Polacy w wieku 30–59 lat postrzegają swoją bieżącą sytuację zawodową i jak postrzegają potencjalną możliwość zmiany branży, w szczególności zmiany branży na IT.



## PRÓBA

Badanie przeprowadzono z udziałem ogólnopolskiej próby 1105 dorosłych Polaków, w wieku 30–59 lat, zróżnicowanych pod względem płci, wykształcenia, miejsca zamieszkania i statusu zawodowego.



## TERMIN REALIZACJI

Wrzesień 2023



## PYTANIA

W szczególności niniejsze badanie miało na celu odpowiedzieć na poniższe pytania badawcze:

Jak Polacy w wieku 30–59 lat postrzegają swoją sytuację zawodową ?

Czy Polacy w wieku 30–59 lat wiedzą czym jest reskilling?

Czy Polacy w wieku 30–59 lat rozważają zmianę branży, w tym w szczególności na branżę IT

Jakie argumenty przemawiają zdaniem Polaków za zmianą branży, a jakie za pozostaniem przy wykonywanym zawodzie?

Co skłania Polaków w wieku 30–59 lat do zmiany branży na IT, a co ich przed tym powstrzymuje



## TECHNIKA ZBIERANIA

Badanie zostało zrealizowane techniką CAWI (Computer Assisted Web Interview) na Ogólnopolskim Panelu Badawczym Ariadna.



# GŁÓWNE WNIOSKI



## CZYNNIKI ZATRZYMUJĄCE POLAKÓW W DOTYCHCZASOWYCH BRANŻACH

Polacy pozostają w dotychczasowych branżach przede wszystkim dlatego, że wykonują pracę, którą lubią i w sytuacji poczucia stabilności zatrudnienia. Argument wysokości zarobków podnoszony jest jako trzeci i jest wskazywany równie często jak kwestia samorealizacji w pracy.

Głównymi powodami nie zmieniania branży na IT są obawy przed trudnością z przyswojeniem wystarczającej ilości wiedzy, sprostaniem nowym wyzwaniom, i utrzymaniem wystarczającego tempa pogłębiania wiedzy.

Tylko co czwarty badany wyklucza branżę IT z powodu braku zainteresowania tą dziedziną.

Kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają potencjalne bariery związane ze zmianą branży na IT, szczególnie w obszarze wiedzy i kompetencji.



## PRZEKONANIA POLAKÓW NA TEMAT BRANŻY IT

Większość Polaków uważa, że branża IT jest branżą i dla kobiet i dla mężczyzn, choć raczej młodszych niż powyżej 40 roku życia.

48% Polaków uważa, że wejście do branży IT jest trudne a ponad 60% sądzi, że trudnym jest zdobycie dobrej pozycji w branży IT.

Większość Polaków uważa, że do pracy w branży IT potrzebne są zdolności matematyczne, ale niekoniecznie rozwijane podczas studiów informatycznych.



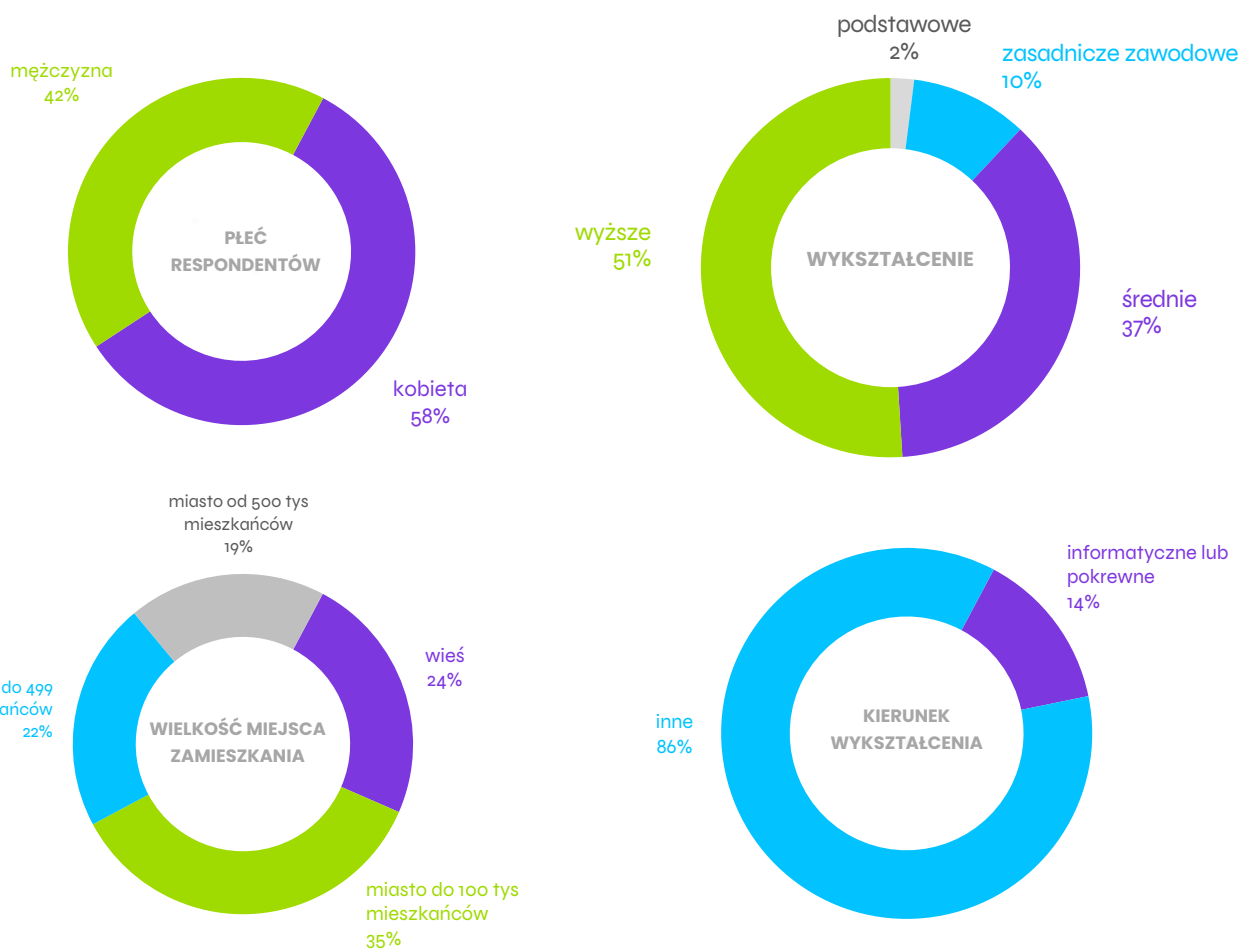
## POSTAWY POLAKÓW WOBEC ZMIANY BRANŻY

Polacy wykazują ogólnie pozytywne nastawienie do zmiany branży, a to nastawienie jest szczególnie silne w przypadku kobiet, przewyższając to u mężczyzn pod względem postrzegania, emocji i działań podejmowanych w związku z tą zmianą.

Jeśli chodzi o specyficzną zmianę branży na IT, to również wykazujemy pozytywne nastawienie, choć jest ono nieco słabsze w porównaniu do zmiany branży na dowolną inną. Warto zaznaczyć, że w przypadku zmiany branży na IT, mężczyźni wykazują bardziej entuzjastyczne podejście niż kobiety.

Zdaniem Polaków najważniejszymi umiejętnościami w pracy IT, wykraczającymi poza wiedzę i umiejętności z dziedziny IT są te związane ze znajomością języków obcych, umiejętnością zarządzania sobą w czasie, radzeniem sobie ze stresem, umiejętnością pracy pod presją czasu i umiejętnością pracy w zmiennych warunkach.

# SOCJODEMOGRAFICZNA CHARAKTERYSTYKA BADANEJ PRÓBY



## Wiek uczestników badania

Od 30 do 59 lat; średnia: 43 lata

**W** badaniu wzięto udział 1105 dorosłych Polaków, w tym 648 kobiet, 456 mężczyzn i 1 osoba niebinarna.

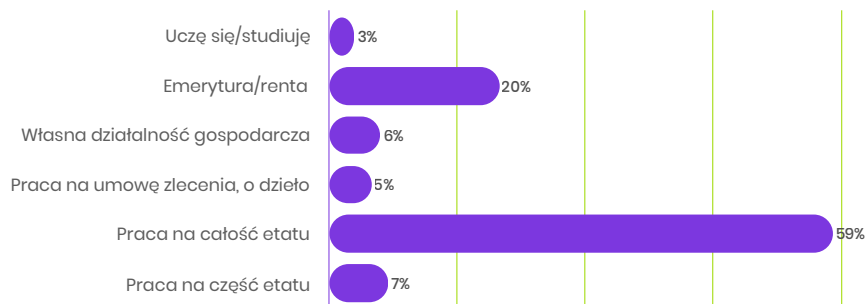
Próba była zróżnicowana pod względem wielkości miejsca zamieszkania i reprezentowała wszystkie województwa w Polsce.

Uczestnicy byli również zróżnicowani pod względem wieku i wykształcenia, przy 51% udziale osób z wykształceniem wyższym. Co siódmy badany miał wykształcenie informatyczne lub pokrewne.



# CHARAKTERYSTYKA PRÓBY – RYNEK PRACY

## STATUS NA RYNKU PRACY



## BRANŻA ZATRUDNIENIA (NAJCZĘSTSZE WSKAZANIA)\*



\*67% wskazało inne branże, odsetek wskazań <2% dla branży

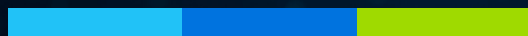
**U**czestnicy badania różnili się statusem na rynku pracy, przy czym 66% badanych pracowało w ramach umowy o pracę (59% w wymiarze pełnego etatu), 5% pracowało dorywczo, 6% prowadziło własną działalność, a 23% nie pracowało.

W badaniu wzięli udział przedstawiciele 75 branż. Najliczniej reprezentowana była branża finanse, rachunkowość i ubezpieczenia (6%) oraz budownictwo (5%).

Po 4 % stanowili również reprezentacji branż związanych z transportem, motoryzacją i maszynami oraz szkoleniami i edukacją. Każda z mniej doreprezentowanych 66 branż była wskazana przez co najwyżej 1% badanych.



# PRZEBRANŻOWIENIE OCZAMI POLAKÓW





# 56% Polaków myśli o zmianie branży

**Większość Polaków jest zadowolona z obecnej pracy, jednak ponad połowa rozważa zmianę ścieżki kariery. Dlaczego tak się dzieje i które sektory przyciągają ich uwagę? Odpowiedzi na te pytania przynoszą niniejsze wyniki badania „Reskilling oczami Polaków”, zrealizowanego przez Future Collars – szkołę kompetencji cyfrowych. Autorką badania jest dr Katarzyna Sekścińska z Uniwersytetu Warszawskiego. W obliczu rosnącego zainteresowania reskillingiem i potrzeby przekwalifikowania wśród Polaków, badanie miało na celu zrozumienie, jak osoby w wieku 30–59 lat postrzegają swoją sytuację zawodową oraz możliwość przejścia do innej branży, zwłaszcza do IT.**

## Różnice między płciami w postrzeganiu sytuacji zawodowej

Aż 71% badanych pozytywnie ocenia swoją sytuację zawodową. Jednakże, gdy przyjrzymy się bliżej tym liczbom, zauważymy pewne różnice między płciami. Mężczyźni częściej niż kobiety dostrzegają swoją mocną pozycję w branży, co może wynikać z kulturowych oczekiwań lub realnych nierówności w miejscu pracy. Różnica między płciami jest szczególnie widoczna w subiektywnym poczuciu rozpoznawalności i mocnej pozycji w branży. Czy te różnice wynikają z kulturowych oczekiwań, czy może z realnych nierówności w miejscu pracy?

Wyniki badania „Reskilling oczami Polaków” pokazują fascynujący obraz rynku pracy w Polsce. W Amazon zawsze stawialiśmy na rozwój i elastyczność w kierowaniu karierą zawodową. Zauważamy, że choć 84% Polaków czuje stabilność zawodową, to jednocześnie 56% z nich myśli o zmianie branży. To sygnał dla globalnych firm, jak nasza, że musimy dostosowywać się do potrzeb i aspiracji naszych pracowników, oferując im możliwości rozwoju i szkolenia, zwłaszcza w obszarach tak dynamicznych jak IT. Współpraca z inicjatywami takimi jak Future Collars pozwala nam lepiej zrozumieć potrzeby rynku w regionie Europy Środkowo-Wschodniej i odpowiednio dostosowywać nasze strategie zasobów ludzkich – komentuje **Marta Dworowska**, Dyrektorka ds. Zasobów Ludzkich w Regionie Europy Środkowo-Wschodniej, Amazon

## Stabilność zatrudnienia – fundament zadowolenia

Dla wielu Polaków, stabilność zatrudnienia jest kluczem do zadowolenia zawodowego. Aż 84% pracowników czuje, że ich zatrudnienie jest

stabilne. Co więcej, trzy na cztery osoby tłumaczą to pewnością swoich kwalifikacji, znaczeniem posiadanych umiejętności i niemożnością automatyzacji ich pracy. To pokazuje, jak ważne jest dla Polaków poczucie wartości i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

## Zmiana branży – nowy kierunek dla wielu Polaków

Chociaż wielu Polaków jest zadowolonych ze swojej obecnej ścieżki kariery, ponad połowa (56%) rozważa zmianę branży. Zaskakujące jest to, że aż połowa z nich myśli o branży IT. Czy to poszukiwanie lepszych zarobków, które dla 57% są niezadowolające, czy może chęć realizacji w innych sektorach? Warto również zauważyć, że niezadowolające zarobki są głównym powodem rozważania zmiany branży dla 57% Polaków, podczas gdy złe relacje w miejscu pracy i obawy o stabilność zatrudnienia są mniej powszechne.

## Branża IT – przyszłość czy bariera?

Branża IT przyciąga uwagę wielu Polaków, ale nie jest postrzegana jako łatwo dostępna. Aż 48% uważa, że wejście do niej jest trudne. Jednocześnie 68% uważa, że potrzebne są zdolności matematyczne. Czy te przekonania są barierą dla wielu potencjalnych specjalistów IT? Czy może są one odzwierciedleniem rzeczywistych wymagań branży?

## Dlaczego niektórzy Polacy trwają w swojej branży?

Dla wielu Polaków, decyzja o pozostaniu w obecnej branży wynika z pasji. Aż 64% Polaków kocha to, co robi, a 43% ceni sobie stabilność zatrudnienia. Te liczby pokazują, że choć wiele osób rozważa zmianę branży, wielu innych jest zadowolonych z obecnej ścieżki kariery. Co więcej, kwestia wysokości zarobków zajmuje trzecie miejsce wśród powodów, dla których Polacy nie rozważają zmiany branży.

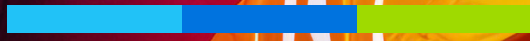
W obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy, ważne jest, aby zrozumieć motywacje i obawy pracujących Polaków. To pozwoli nam lepiej przygotować się na przyszłość i stworzyć środowisko pracy, które będzie odpowiadać potrzebom wszystkich – komentuje **dr hab. Katarzyna Sekścińska**, autorka badania







KOBIETY  
W BRANŻY IT





# Kobiety w branży IT: chcą zmiany, ale mają obawy

**W dobie dynamicznych zmian na rynku pracy, coraz więcej osób zastanawia się nad zmianą branży zawodowej. Szczególnie kobiety wydają się być otwarte na nowe możliwości. Aż 60% kobiet rozważa taki krok. Ale dlaczego? Jakie czynniki wpływają na ich decyzje i jak postrzegają branżę IT jako potencjalne miejsce rozwoju zawodowego?**

Według badania, aż 60% kobiet rozważa zmianę branży zawodowej, w porównaniu do 50% mężczyzn. Niemniej jednak, mimo chęci do zmian, wiele z nich obawia się wyzwań związanych z branżą IT. Te obawy są zrozumiałe, biorąc pod uwagę, że branża IT jest często postrzegana jako zdominowana przez mężczyzn i wymagająca specjalistycznych umiejętności.

Wyniki badania „Reskilling oczami Polaków” ukazują wyjątkową dynamikę w podejściu kobiet do branży IT. W Amazon, jako globalnej firmie, dostrzegamy ogromny potencjał zawarty w umiejętnościach i determinacji kobiet. Fakt, że 60% kobiet rozważa zmianę branży, jednocześnie dostrzegając wyzwania związane z IT, podkreśla potrzebę tworzenia bardziej inkluzyjnych środowisk pracy i oferowania wsparcia w przełamaniu barier. Wierzymy, że kobiety mają nie tylko techniczne, ale także cenne umiejętności miękkie, które mogą wzbogacić i przekształcić branżę IT. Jako globalni liderzy, mamy odpowiedzialność i możliwość wspierania i zachęcania kobiet do rozwijania swojej kariery w technologii, przynosząc tym samym innowacje i różnorodność do sektora – dodaje **Marta Dworowska**, Dyrektorka ds. Zasobów Ludzkich w Regionie Europy Środkowo-Wschodniej, Amazon

## Chcą, ale się boją



Kobiety wierzą, że każdy ma możliwość zmiany branży czy zawodu. Choć są bardziej otwarte na takie przemiany, obawiają się ich – zauważa **Joanna Pruszyńska-Witkowska** z Future Collars. Ta refleksja doskonale oddaje rozterki wielu Polek, które pragną podjąć decyzję o zmianie ścieżki zawodowej, lecz obawiają się napotkanych przeszkód i wyzwań. Warto przyrzeć się, co kryje się za tymi lękami i jak można je pokonać.

## Mężczyźni bardziej wierzą w kobiety niż one same w siebie

Ciekawym wnioskiem z badania jest fakt, że aż 68% mężczyzn uważa, że branża IT jest dla obu płci, w porównaniu do 63% kobiet. Co więcej, mężczyźni częściej wierzą w zdolności kobiet do pracy w IT niż same zainteresowane. To pokazuje, że kobiety często borykają się z wewnętrznymi barierami i brakiem pewności siebie.

## Kobiety gorzej oceniają swoją sytuację zawodową

Mimo że większość badanych (71%) pozytywnie ocenia swoją sytuację zawodową, kobiety robią to rzadziej niż mężczyźni. Dodatkowo, kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają potencjalne bariery w branży IT, takie jak obawy związane z posiadaną wiedzą, umiejętnościami czy pracą w języku angielskim. Te obawy mogą wynikać z kulturowych i społecznych norm, które często kształtują nasze postrzeganie pewnych branż jako „męskich” lub „kobiecych”.

## Branża IT: Wysokie zarobki, ale czy tylko dla mężczyzn?

Chociaż zarówno kobiety, jak i mężczyźni wskazują wysokie zarobki jako jeden z głównych powodów rozważania zmiany na branżę IT, to jednak kobiety częściej obawiają się trudności związanych z dostosowaniem się do wymagań tej branży. Warto zastanowić się, jakie wsparcie mogłoby pomóc kobietom w przejściu do branży IT i jakie działania mogą pomóc w przełamaniu tych obaw.

## Kobiety w IT: Więcej niż tylko kodowanie

Badanie pokazuje, że kobiety częściej niż mężczyźni doceniają umiejętności miękkie w branży IT, takie jak praca w zmiennych warunkach, umiejętności przywódcze czy zarządzanie sobą w czasie. To pokazuje, że kobiety mają wiele do zaoferowania w branży IT, nie tylko w zakresie technicznym, ale także w zakresie umiejętności interpersonalnych.

**Dr hab. Katarzyna Sekścińska**, autorka badania, podkreśla: **Kobiety mają ogromny potencjał, aby odnieść sukces w branży IT. Ich zdolności analityczne, umiejętności miękkie i zdolność do pracy w zespołach są nieocenione. Jednak musimy przełamać stereotypy i bariery, które powstrzymują je przed podjęciem decyzji o zmianie branży.**



# POLACY O BRANŻY IT





# Polacy w branży IT: Mit matematyka czy realne obawy?

**56% – to liczba dorosłych pracujących Polaków, którzy rozważają zmianę branży zawodowej. Ale czy branża IT jest dla nich atrakcyjna? Jakie są ich obawy i oczekiwania? Czy istnieją różnice w postrzeganiu tej branży przez kobiety i mężczyzn?**

Ponad połowa (56%) dorosłych pracujących Polaków rozważa zmianę branży w przyszłości. Zaskakująco, dotyczy to niemal 60% kobiet i prawie 50% mężczyzn. Skala zjawiska jest więc bardzo znacząca. Aż połowa osób rozważających zmianę branży, wiąże swoją przyszłość z branżą IT lub pokrewną. Co ciekawe, 72% z nich wskazuje na oczekiwane zarobki jako główny powód tej decyzji, podczas gdy 36% wskazuje na możliwości rozwoju osobistego, a 35% na potencjał rozwojowy samej branży.

Wyniki badania „Reskilling oczami Polaków” podkreślają fascynujący trend w podejściu Polaków do branży IT. W Amazon, jako globalnej firmie, dostrzegamy, że technologia jest dla każdego, niezależnie od wieku, płci czy tła edukacyjnego. Fakt, że 56% dorosłych pracujących Polaków rozważa zmianę branży i wielu z nich kieruje swoje kroki w stronę IT, pokazuje, jak dynamicznie rozwija się zainteresowanie tym sektorem w Polsce. Jednakże, aby naprawdę wykorzystać ten potencjał, musimy aktywnie przeciwdziałać mitom i stereotypom związanym z branżą, takim jak przekonanie o konieczności głębokiej wiedzy z matematyki. Wspierając edukację i dostarczając odpowiednich narzędzi, możemy pomóc Polakom w osiągnięciu sukcesu w świecie technologii i przekształcić branżę IT w bardziej inkluzyjną i różnorodną środowisko – komentuje **Marta Dworowska**, Dyrektorka ds. Zasobów Ludzkich w Regionie Europy Środkowo-Wschodniej, Amazon



## **Branża IT: Marzenie czy realny cel?**

Rozważania na temat zmiany branży na branżę IT u 35% osób znalazły już odzwierciedlenie w rzeczywistych działaniach przybliżających do realizacji tego celu. Zainteresowani podejmują pierwsze działania w różnych obszarach. Najbardziej popularne z nich to próby zrozumienia nowej branży i rynku pracy z nią związanej (ponad 70% badanych), poszerzenie wiedzy i umiejętności z branży IT poprzez krótkie formy edukacji (66%) oraz korzystanie z materiałów dostępnych on-line (86%). Dodatkowo, 58% badanych stara się zrozumieć swoje indywidualne potrzeby, cele i planowaną ścieżkę rozwoju zawodowego.

## **Barriere i wyzwania: Co hamuje Polaków?**

Lęk czy będzie praca oraz trudność zdobycia kompetencji to główne obawy wielu osób myślących o branży IT – komentuje Joanna Pruszyńska-Witkowska. W rzeczywistości, obawy te są powszechne. Obawa przed nieprzyswojeniem wystarczającej ilości wiedzy czy przed trudnością w sprostaniu nowym wyzwaniom, w tym utrzymaniu tempa pogłębiania wiedzy, dotyczy wielu osób. Co więcej, 16-20% badanych wskazuje na czynniki społecznie postrzegane jako specyficzne dla pracy w branży IT, takie jak praca w dużym tempie, w stresie czy w języku angielskim, jako główne bariery.

## **Mit matematyki: Czy branża IT jest tylko dla wybranych?**

Mimo że wielu uważa, że branża IT jest skomplikowana i wymaga głębokiej wiedzy z matematyki, to jednak większość Polaków uważa, że warto zmienić swoją branżę na właśnie tę. Jednak tylko połowa uważa, że warto to zrobić w dowolnym wieku. Niemal 70% Polaków uważa, że branża IT nie jest dla każdego, co pokazuje, że istnieją pewne stereotypy i mity związane z tą branżą.

## **Kobiety w IT: nowe liderki w tradycyjnie męskim świecie technologii**

65% Polaków uważa, że branża IT jest w równym stopniu branżą dla kobiet i dla mężczyzn. Jednakże, 33% badanych wskazuje, że branża IT przynajmniej w pewnym stopniu jest raczej branżą dla mężczyzn niż dla kobiet. Co więcej, 40% Polaków uważa, że branża IT jest w równym stopniu branżą dla młodych ludzi i osób po 40cie.

Dane te wskazują na stopniowe zmiany w postrzeganiu branży IT w Polsce. Jest optymistycznym sygnałem, że aż 65% respondentów uważa, że technologia jest równie dostępna dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Jednakże wciąż istnieje pewna część populacji (33%), która widzi tę branżę jako bardziej zdominowaną przez mężczyzn. Może to wynikać z długoletnich stereotypów czy też rzeczywistego nierównomiernego rozkładu płci w niektórych specjalizacjach w IT.

Równie interesujące jest to, że 40% Polaków postrzega IT jako branżę dla ludzi w każdym wieku – zarówno dla młodych, jak i dla tych po 40. roku życia. Oznacza to, że dla wielu ludzi doświadczenie i umiejętności zdobywane z wiekiem są równie cenne co młodzieńcza energia i świeżość podejścia. Te dane mogą sugerować, że Polska zmierza w kierunku bardziej zrównoważonego i inkluzyjnego sektora technologicznego. Jednakże ważne jest, aby nie zapominać o tych mniejszościach, które wciąż czują, że IT jest bardziej preferencyjny dla pewnych grup. Przemysł technologiczny, instytucje edukacyjne i inne organizacje mogą podjąć dodatkowe wysiłki, aby zapewnić większą różnorodność i inkluzywność w branży IT.



PRZEBRANŻOWIENIE  
POLAKÓW A WYZWANIA DLA HR





# Przebranżowienie Polaków a wyzwania dla HR

**Aż 57% Polaków wskazuje niezadowolające zarobki jako główny powód rozważania zmiany branży zawodowej. Ale co kieruje resztą? W dobie dynamicznych zmian na rynku pracy, branża IT jawi się jako jedno z najbardziej pożądanых kierunków rozwoju zawodowego. Jakie są rzeczywiste postawy Polaków wobec takiej zmiany? Jakie bariery i motywacje napotykają na swojej drodze? I co ważniejsze, jakie wnioski powinni z tego wyciągnąć specjaliści HR, aby skutecznie wspierać procesy przekwalifikowania i adaptacji w nowym środowisku?**

Najczęstszym powodem rozważania zmiany branży są niezadowolające zarobki, co dotyczy 57% Polaków – komentuje dr hab. Katarzyna Sekścińska, autorka badania.

Nie tylko kwestie finansowe skłaniają Polaków do rozważania zmiany branży. Zła atmosfera pracy dotyczy 19% badanych, a brak poczucia stabilności zatrudnienia to problem dla łącznie 31%. Aspekty relacyjne, takie jak relacje z przełożonymi (11%) i współpracownikami (6%), również odgrywają znaczącą rolę. Warto zwrócić uwagę, że trudność w znalezieniu pracy lub jej utrata stanowiły powód rozważania zmiany branży dla 12-14% osób. **Z tych danych jasno wynika, że oprócz wynagrodzenia, aspekty interpersonalne i stabilność zatrudnienia są kluczowymi czynnikami wpływającymi na decyzje zawodowe Polaków.**

Współczesny rynek pracy jest w stałej ewolucji, a branża IT staje się jednym z najbardziej pożądanых kierunków rozwoju zawodowego w Polsce. Wyniki badania „Reskilling oczami Polaków” ukazują, że nie tylko aspekty finansowe, ale także relacje interpersonalne, stabilność zatrudnienia i elastyczność w miejscu pracy są kluczowe dla decyzji zawodowych Polaków. W Amazon, jako globalnej korporacji, dostrzegamy te potrzeby i dążymy do tworzenia środowiska pracy, które odpowiada na te wyzwania. Dla specjalistów HR jest to sygnał, że musimy nie tylko dostosować strategie rekrutacyjne, ale także inwestować w rozwój i wsparcie pracowników, aby sprostać oczekiwaniom kandydatów pragnących zmienić branżę na IT. Współpraca z edukacją, inwestycje w szkolenia i wsparcie w procesie adaptacji są kluczem do przyszłości HR w branży IT – dodaje **Marta Dworowska**, Dyrektorka ds. Zasobów Ludzkich w Regionie Europy Środkowo-Wschodniej, Amazon

## Praca zdalna: błogosławieństwo czy klątwa?

W dobie cyfryzacji i globalizacji, **praca zdalna stała się normą** dla wielu. Dla 13% badanych konieczność pracy stacjonarnej jest powodem do zmiany branży, podczas gdy dla 8% to praca zdalna stanowi przes-

zkodę. W obliczu pandemii COVID-19 i rosnącej popularności pracy zdalnej, te dane pokazują, że dla wielu pracowników elastyczność w miejscu pracy stała się kluczowym czynnikiem decyzyjnym.

## Różnice w postrzeganiu branży IT przez kobiety i mężczyzn

Choć niskie zarobki są głównym powodem rozważania zmiany branży zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn (57%), to kobiety częściej **obawiają się trudności w znalezieniu pracy** oraz niedopasowania godzin pracy. Mężczyźni natomiast obawiają się automatyzacji swojej pracy. Warto zwrócić uwagę, że kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają potencjalne bariery w zmianie branży, co może wskazywać na potrzebę bardziej spersonalizowanych strategii rekrutacyjnych w branży IT.

## Czynniki zatrzymujące Polaków w obecnej branży

Dla wielu Polaków kluczowe jest wykonywanie pracy, którą lubią (64%). Stabilność zatrudnienia jest ważna dla 43% badanych, a satysfakcjonujące wynagrodzenie dla 21%. Co ciekawe, kwestia wysokości zarobków zajmuje trzecie miejsce wśród powodów pozostawania w obecnej branży, podczas gdy ten sam argument jest najważniejszym czynnikiem determinującym gotowość zmiany branży.

## Wyzwania branży IT: Czy wymagane są studia informatyczne?

42% Polaków uważa, że kluczem do sukcesu w branży IT są studia informatyczne. Jednak większość (58%) nie widzi takiej potrzeby. Umiejętności miękkie, takie jak zarządzanie sobą w czasie czy radzenie sobie ze stresem, są również ważne. Te dane pokazują, że w branży IT liczy się nie tylko wiedza techniczna, ale także umiejętności interpersonalne i zdolność do adaptacji.

## Kompetencje w branży IT: Co jest kluczem do sukcesu?

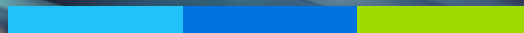
Znajomość języków obcych, umiejętność zarządzania sobą w czasie oraz radzenie sobie ze stresem to kluczowe kompetencje w branży IT, wskazywane przez 76-79% badanych. Umiejętności związane z pracą w zmiennych warunkach oraz kompetencje przywódcze również odgrywają ważną rolę. Te dane podkreślają, że w dynamicznie zmieniającej się branży IT, umiejętności miękkie stają się równie ważne jak techniczne.

W obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy, zrozumienie motywacji i barier Polaków w kontekście zmiany branży jest kluczowe dla specjalistów HR. Aby skutecznie przyciągnąć i zatrzymać talenty, firmy muszą dostosować się do tych potrzeb i wyzwań.





WYNIKI BADANIA

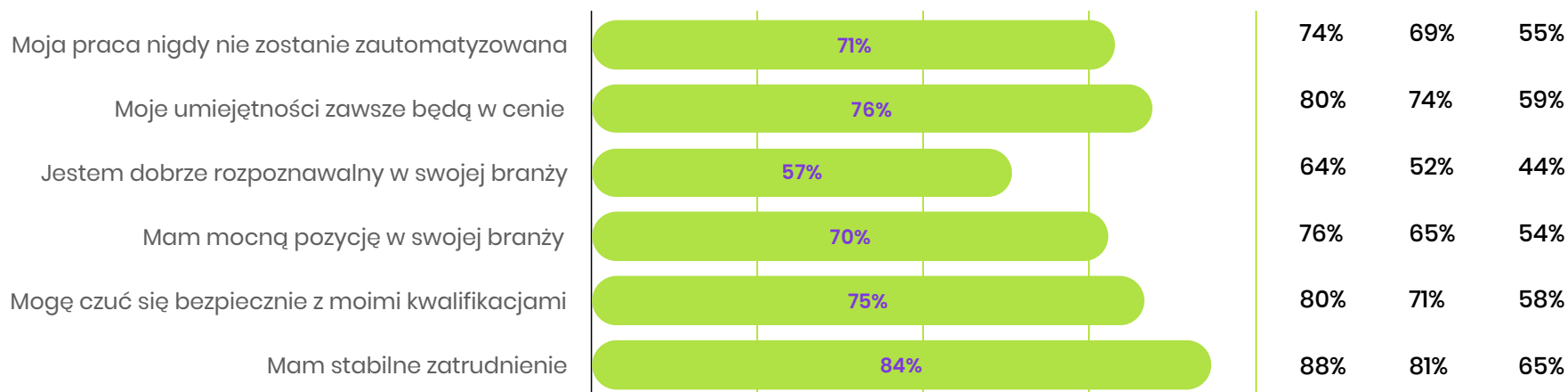


# STABILNOŚĆ ZAWODOWA OCZAMI POLAKÓW

## OCENA SYTUACJI ZAWODOWEJ\*



Dla całej próby n=1105



\* Wyłącznie osoby pracujące n = 851

■ Większość pracujących badanych pozytywnie ocenia swoją sytuację zawodową, przy czym dotyczy to w większym stopniu mężczyzn niż kobiet (wskaźnik na podstawie 6 wymiarów wynosi 71% pozytywnych opinii).

■ 84% pracowników czuje, że ich zatrudnienie jest stabilne, co w trzech na cztery wypadkach może być objaśniane pewnością swoich kwalifikacji, znaczeniem posiadanych umiejętności i niemożnością automatyzacji wykonywanej pracy.

■ Różnica międzypleciowa jest szczególnie widoczna na wymiarach subiektywnego poczucia rozpoznawalności i mocnej osobistej pozycji w branży, gdzie wyraźnie częściej mężczyźni niż kobiety oceniają swoją sytuację pozytywnie.

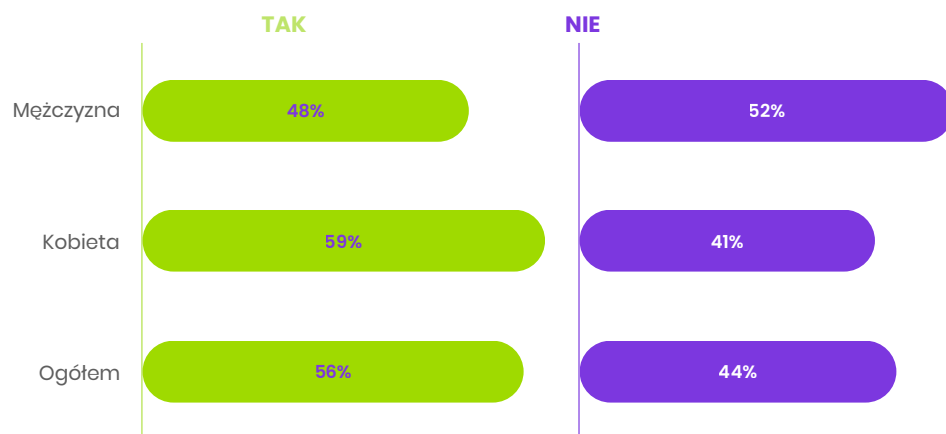
# ROZWAŻANIE ZMIANY BRANŻY

■ Ponad połowa (56%) dorosłych pracujących Polaków rozważa zmianę branży w przyszłości.

■ Dotyczy to niemal 60% kobiet i prawie 50% mężczyzn. Skala zjawiska jest więc bardzo znacząca.

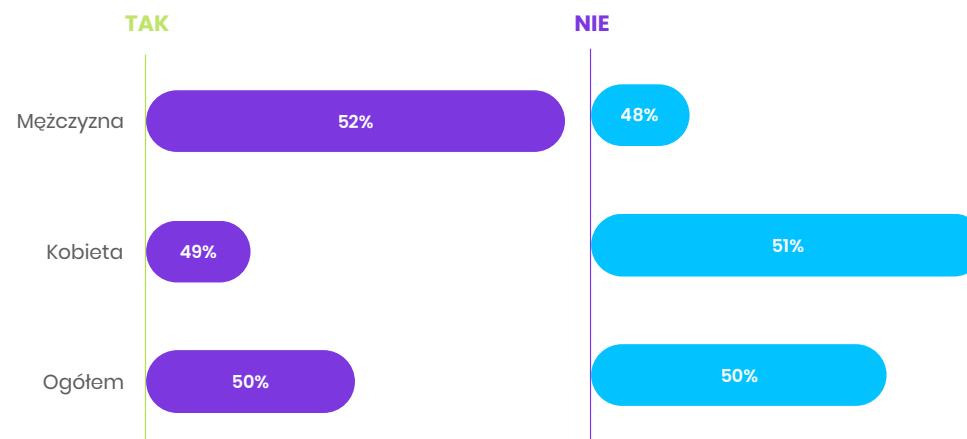
■ Aż połowa osób rozważających zmianę branży, wiąże swoją przyszłość z branżą IT lub pokrewną. Dotyczy to w zbliżonym stopniu kobiet i mężczyzn.

**CZY ROZWAŻA PAN(I) W PRZYSZŁOŚCI ZMIANĘ BRANŻY, W KTÓREJ DZIŚ PAN(I) PRACUJE?\***



\*tylko osoby pracujące, ogółem n = 851; kobieta n = 493;

**CZY ROZWAŻA PAN(I) W PRZYSZŁOŚCI ZMIANĘ BRANŻY, W KTÓREJ DZIŚ PAN(I) PRACUJE NA BRANŻĘ IT LUB POKREWNĄ?\*\*\***



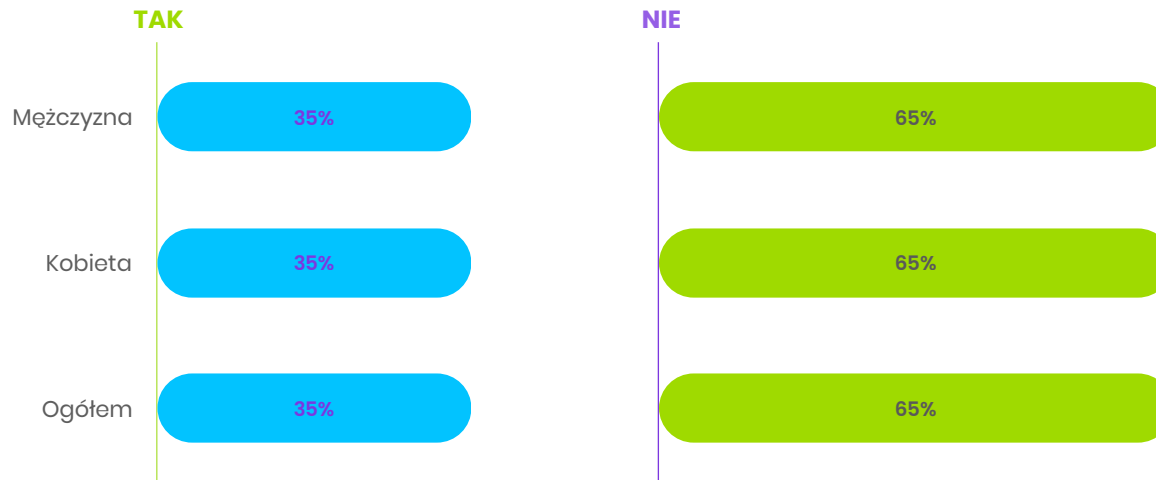
\*\*\*tylko osoby rozważające zmianę branży; ogółem n = 471 (w tym osoba niebinarna); kobieta n = 290; mężczyzna n = 180



# PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ PRZYBLIŻAJĄCYCH DO ZMIANY BRANŻY

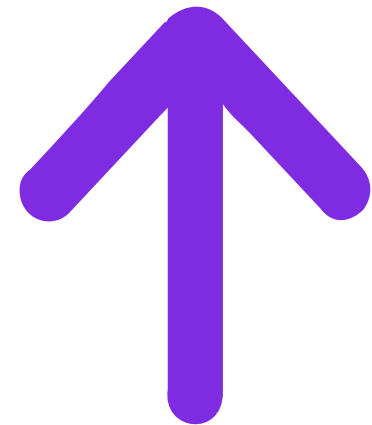
Rozważania na temat zmiany branży na branżę IT u 35% osób znalazły już odzwierciedlenie w rzeczywistych działaniach przybliżających do realizacji tego celu.

## CZY PODJĄŁ(ĘŁA) PAN(I) JUŻ JAKIEŚ DZIAŁANIA PRZYBLIŻAJĄCE PANA(IA) DO ZMIANY BRANŻY NA IT? \*

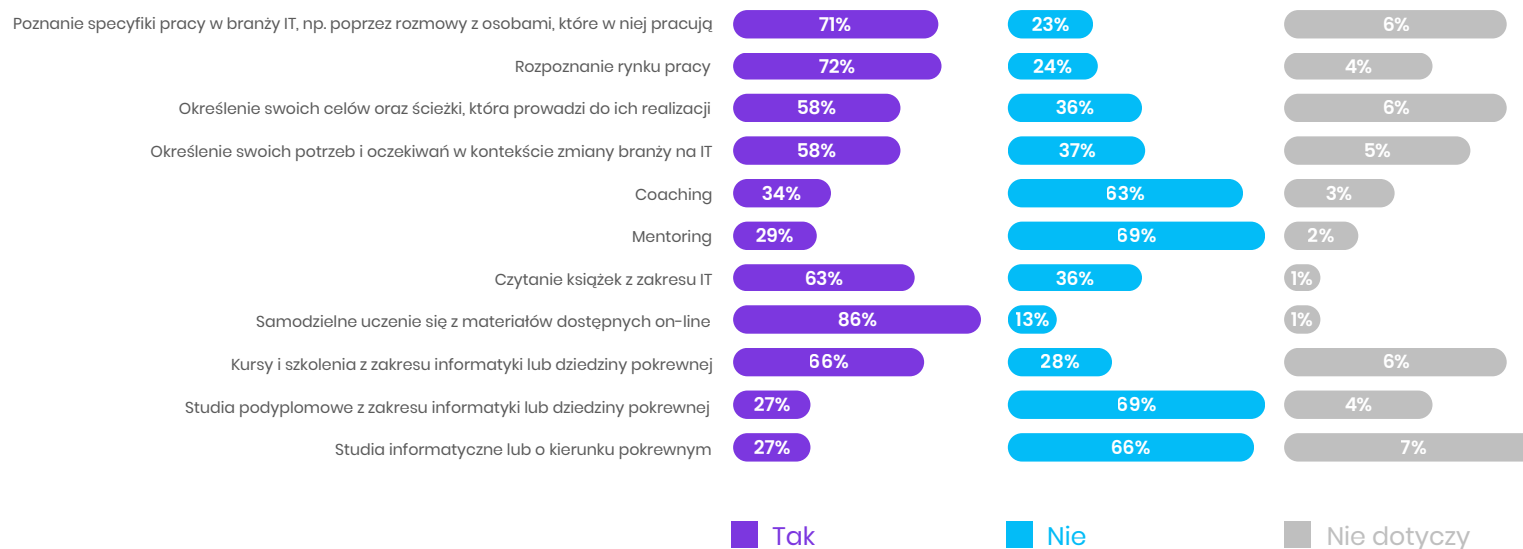


\*tylko osoby rozważające zmianę branży na IT, ogółem n = 235; kobieta n = 141; mężczyzna n = 94

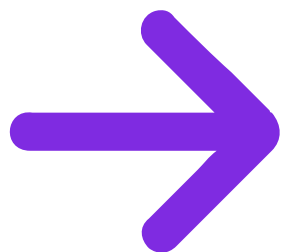
Warto zauważyć, że przekuwanie rozważań na temat zmiany branży w rzeczywiste działanie dotyczy w równym stopniu kobiet i mężczyzn.



## JAKIE KROKI PODJĄŁ JUŻ PAN/ PODJĘŁA JUŻ PANI BY PRZYBLIŻYĆ SIĘ DO ZMIANY BRANŻY NA IT (KOBIETY I MĘŻCZYŹNI RAZEM)?\*\*



\*tylko osoby, które już podjęły jakieś kroki przybliżające je do zmiany branży na IT; n = 83

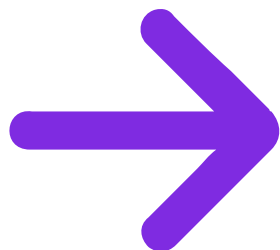


Rozważania na temat zmiany branży na branżę IT u 35% osób (tak mężczyzn jak i kobiet) znalazły już odzwierciedlenie w rzeczywistych działaniach przybliżających do realizacji tego celu.

Zainteresowani podejmują pierwsze działania w różnych obszarach, w obrębie których przede wszystkim próbują:

- Zrozumieć nową branżę i rynek pracy z nią związany (ponad 70% badanych)
- Poszerzyć wiedzę i umiejętności z branży IT, korzystając z krótkich form edukacji (kursy, szkolenia – 66%) i z materiałów dostępnych on-line (86%)
- Zrozumieć siebie, swoje potrzeby, cele, planowaną ścieżkę rozwoju zawodowego etc. (58%)
- Bardziej czasochłonne i wymagające działania jak studia, mentoring czy coaching są znacznie rzadziej wybierane jako początkowe działania, i dotyczy to 27-34% badanych.

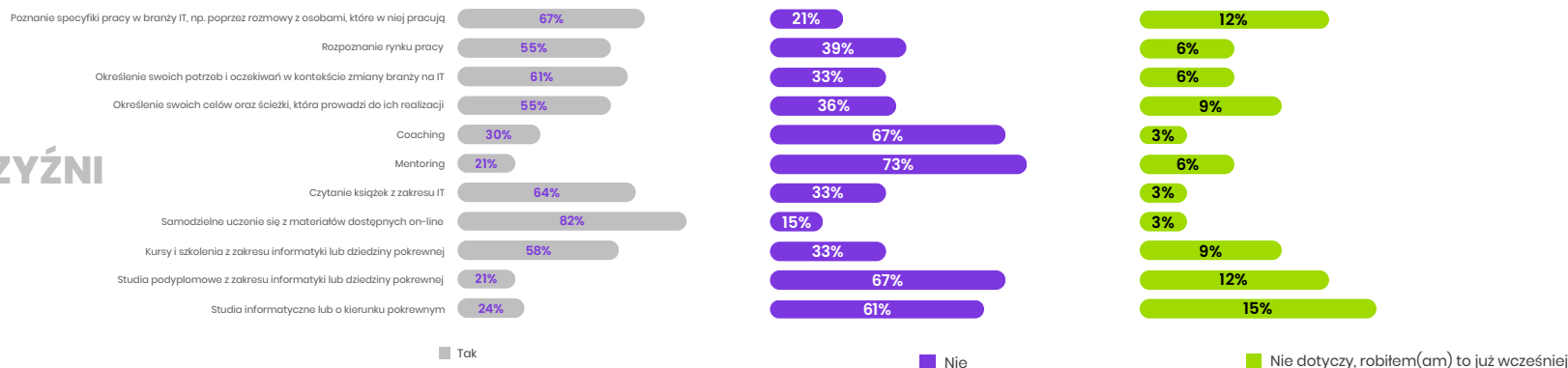




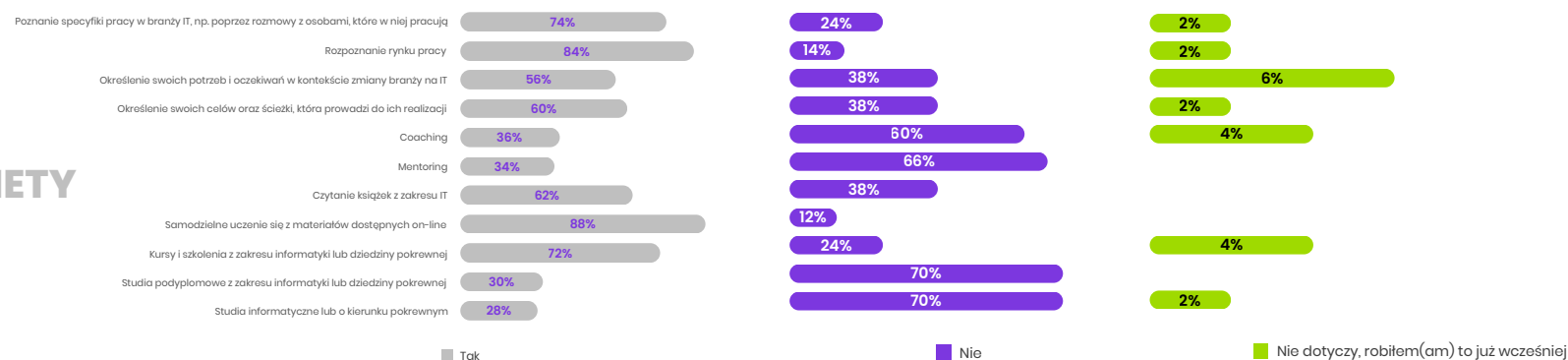
## JAKIE KROKI PODJĄŁ JUŻ PAN/ PODJĘŁA JUŻ PANI BY PRZYBLIŻYĆ SIĘ DO ZMIANY BRANŻY NA IT?

\*tylko osoby, które już podjęły jakieś kroki przybliżające je do zmiany branży na IT; n = 83

### MĘDZYŻNI



### KOBIETY



■ Kobiety częściej niż mężczyźni raportowały podejmowanie pierwszych kroków w celu zmiany branży, jednakże w przypadku mężczyzn częściej niż w przypadku kobiet, niepodjęcie działań wynikało z tego, że już wcześniej zostały one zrealizowane.

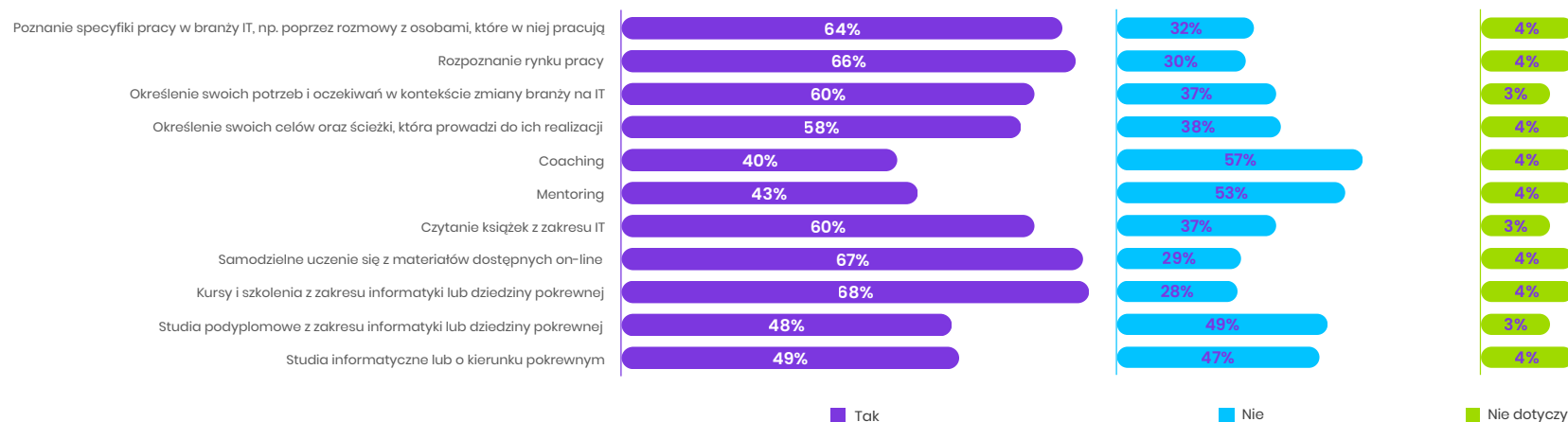
■ Uwzględniając wcześniejsze doświadczenia kobiety częściej niż mężczyźni podejmują próby rozpoznania rynku pracy oraz sięgają po coaching i mentoring.

■ Mężczyźni natomiast częściej niż kobiety przygotowują się do wejścia w branżę IT kończąc studia informatyczne i czytając książki informatyczne.

# CZEGO POTRZEBA BY POLACY MOGLI ZMIENIĆ BRANŻĘ NA IT?

**BIORĄC POD UWAGĘ PANA(I) DZISIEJSZĄ SYTUACJĘ, JAKIE KROKI MUSIAŁ(A)BY PAN(I) KONIECZNIE PODJĄĆ BY ZMIENIĆ SWOJĄ BRANŻĘ NA IT? (KOBIECY I MĘŻCZYŹNI RAZEM)?\***

\*tylko osoby pracujące n= 829



Obserwowana jest duża spójność między tym co Polacy deklarują jako konieczne, by mogli zmienić branżę na IT, a tym jakie kroki podjęli by zrealizować ten cel\*.

W związku z tym, najczęściej wymieniane kroki, które musieliby podjąć Polacy obejmują:

- poszerzenie merytorycznej wiedzy w doraźnych formach, takich jak kursy i szkolenia
- samodzielne uczenie się z materiałów dostępnych on-line (67-68%),  
czytanie książek z zakresu IT(60%)
- poszerzenie wiedzy o specyfice pracy w branży IT i o rynku pracy z nią związanym (64-66%)  
rozumienie siebie – określenie swoich potrzeb, oczekiwań, celów (58-60%)

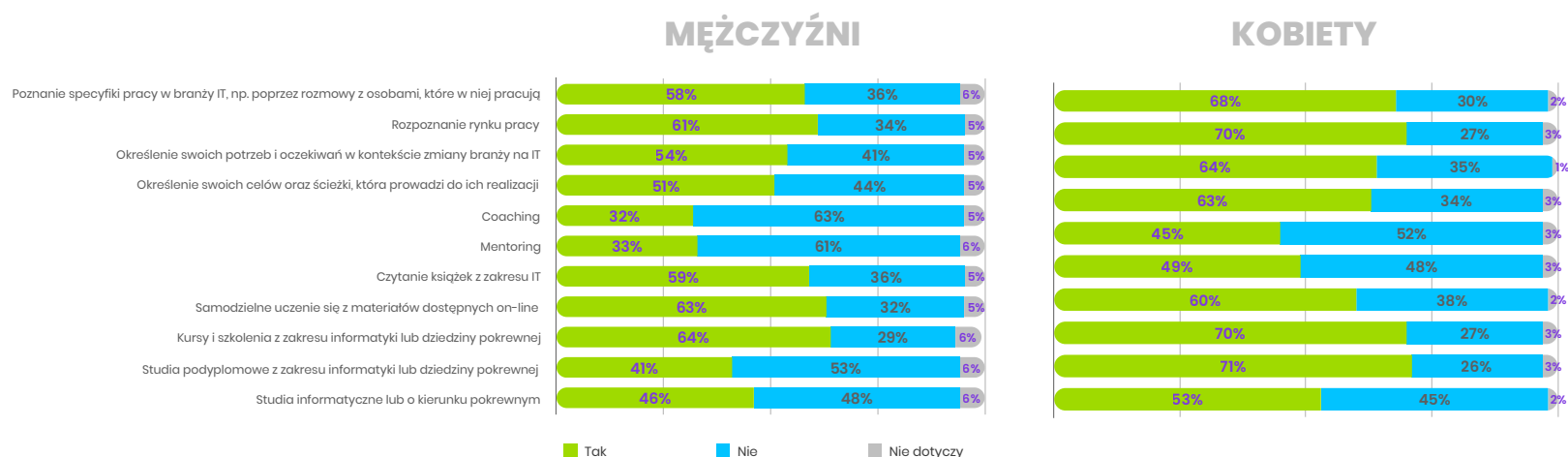
**Potrzebę ukończenia studiów wskazuje nieco mniej niż połowa badanych.**

\*\* na podstawie analizy chi2 dla poszczególnych działań, która we wszystkich przypadkach pokazała wynik istotny statystycznie



# CZEGO POTRZEBA BY KOBIETY MOGŁY ZMIENIĆ BRANŻĘ NA IT, A CZEGO POTRZEBA BY MOGLI TO ZROBIĆ MĘŻCZYŹNI?

**BIORĄC POD UWAGĘ PANA(I) DZISIEJSZĄ SYTUACJĘ, JAKIE KROKI MUSIAŁ(A)BY PAN(I) KONIECZNIE PODJĄC BY ZMIENIĆ SWOJĄ BRANŻĘ NA IT?\***



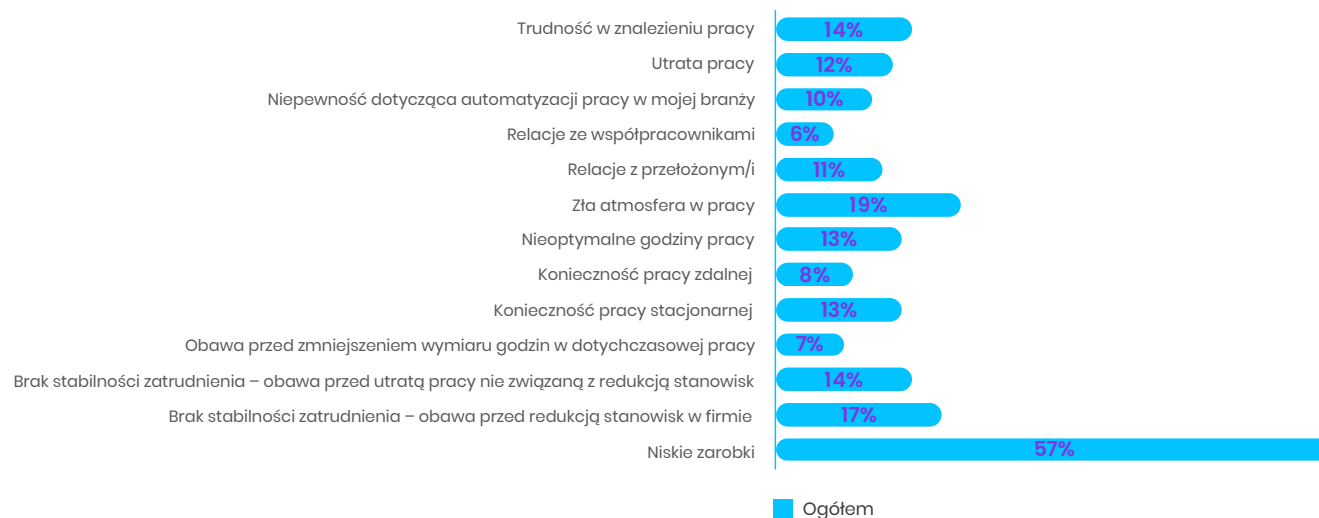
Gdyby uporządkować działania, wskazywane przez kobiety i mężczyzn jako te, które muszą podjąć przed zmianą branży na IT w kolejności od najczęściej do najrzadziej wskazywanych, to uzyskana lista byłaby taka sama dla obu płci. Jednakże niemal każde z rozwiązań wskazywane jest wyraźnie częściej przez kobiety niż przez mężczyzn. Jedynym wyjątkiem jest czytanie książek z zakresu IT, które wskazuje zbliżony odsetek kobiet i mężczyzn.

Wyraźnie widać związek między tym co Polacy uznają za kluczowe dla zmiany branży, a działaniami, w które się angażują. W kontekście krótkich kursów, samodzielnej nauki z materiałów on-line, korzystania z mentoringu i coachingu spójność między potrzebami a realnie podejmowanymi działaniami jest zbliżona dla kobiet i mężczyzn.

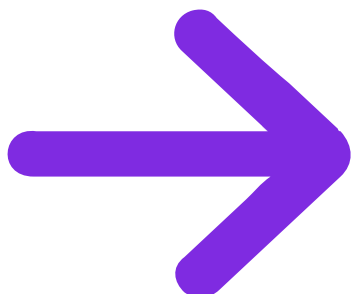
Jednakże w przypadku działań bardziej czasochłonnych i wymagających większego zaangażowania i przyjrzenia się sobie, to mężczyźni częściej niż kobiety przekuwają swoje potrzeby w działanie, w szczególności dotyczy to udziału w studiach (magisterskich i podyplomowych), określania swoich potrzeb, oczekiwań, celów i ścieżek rozwoju zawodowego

# CO SKŁANIA POLAKÓW DO ZMIANY BRANŻY?

## CO SKŁONIŁO PANA (IĄ) DO ROZWAŻANIA ZMIANY BRANŻY (KOBIETY I MĘŻCZYŹNI RAZEM)?\*



\*tylko osoby rozważające zmianę branży, ogółem n= 479; kobieta n = 293; mężczyzna n = 185; 1 osoba niebinarna



Co ciekawe, po intensywnym wzroście doświadczeń pracy zdalnej w ostatnich latach, w przypadku 13% badanych konieczność jej stacjonarnego wykonywania stanowi przyczynek do zmiany branży, zaś konieczność pracy zdalnej stała się argumentem zmiany branży dla 8% badanych.

**Najczęstszym powodem rozważania zmiany branży są niezadowolające zarobki, co dotyczy 57% Polaków.**

Dalsze argumenty są już wyraźnie mniej uniwersalne i dotyczą złej atmosfery pracy (19%) i braku poczucia stabilności zatrudnienia (obawa przed redukcją stanowisk - 14% i inne powody - 17%)

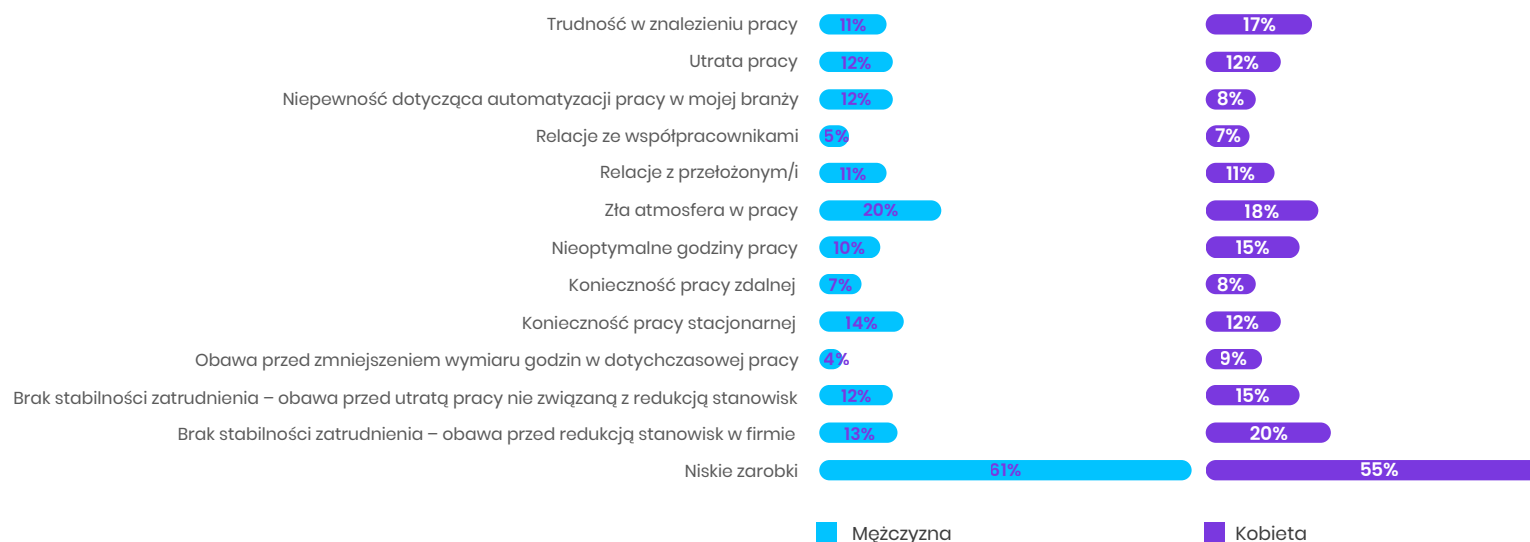
Obok złej atmosfery, również inne aspekty relacyjne w pracy skłaniają do rozważania zmiany branży, w szczególności relacje z przełożonymi (11%) i współpracownikami (6%), jednak wskazuje je wyraźnie mniej osób badanych.

Trudność w znalezieniu pracy lub jej utrata stanowiły powód rozważania zmiany branży w przypadku 12-14% osób



# CO SKŁANIA DO ZMIANY BRANŻY KOBIETY, A CO MĘŻCZYŹN?

## CO SKŁONIŁO PANA(IA) DO ROZWAŻANIA ZMIANY BRANŻY?\*



\*tylko osoby rozważające zmianę branży, ogółem n= 479; kobieta n = 293; mężczyzna n = 185; 1 osoba niebinarna

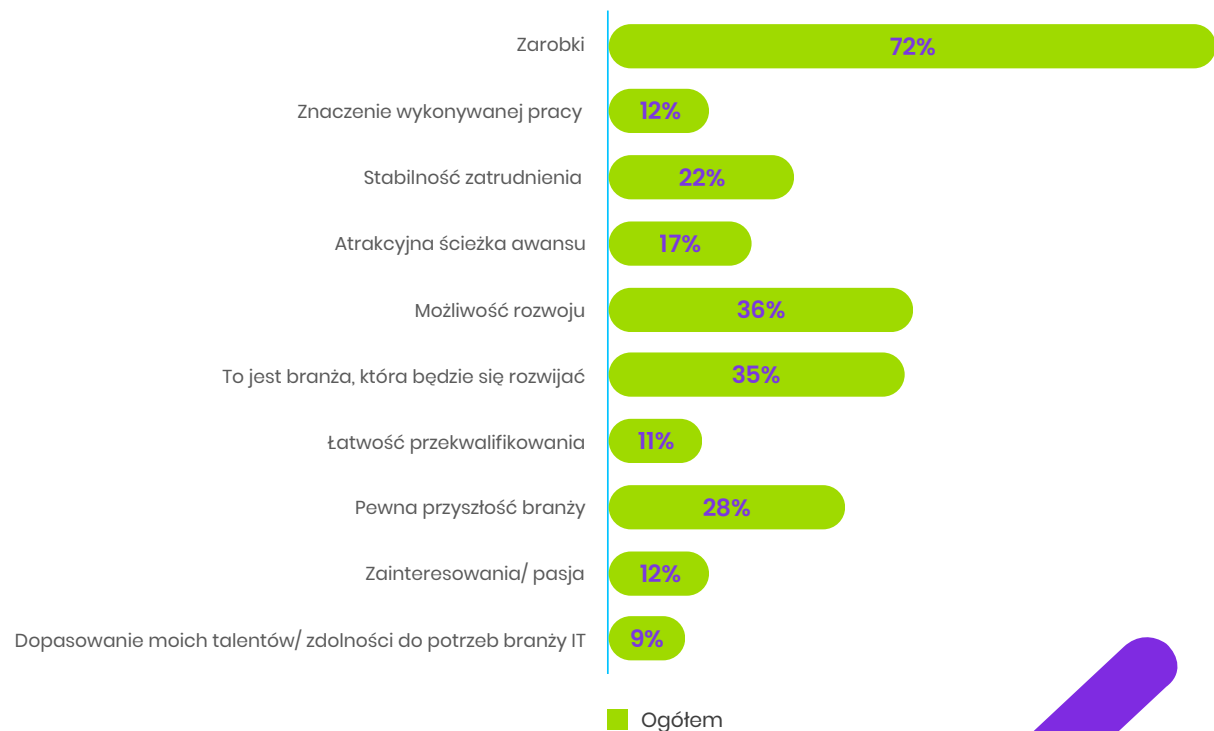
Najczęściej wskazywany powód zmiany pracy, odnoszący się do niskich zarobków jest tożsamy dla kobiet i mężczyzn. Podobny odsetek kobiet i mężczyzn wskazuje jako przyczynę utratę pracy, aspekty relacyjne pracy (relacje i atmosfera w pracy), niedopasowanie formy pracy i jej utratę.

Tym nie mniej to w przypadku kobiet, częściej niż mężczyzn przyczyną rozważania zmiany branży jest trudność w znalezieniu pracy, niedopasowanie godzin pracy, obawa przed utratą pracy lub redukcją wymiaru zatrudnienia.

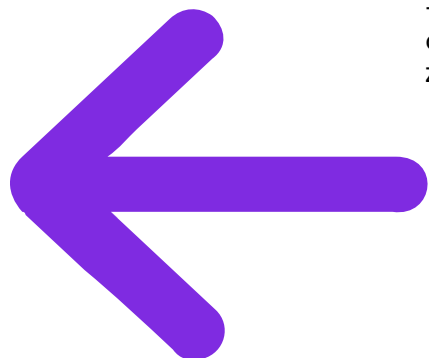
Mężczyźni zaś nieco częściej niż kobiety wskazują niepewność dotyczącą automatyzacji ich pracy jako powód ewentualnej zmiany branży.

# CO SKŁANIA POLAKÓW DO ZMIANY BRANŻY NA IT?

## CO SKŁONIŁO PANA (IĄ) DO ROZWAŻANIA ZMIANY BRANŻY NA IT?



\*tylko osoby rozważające zmianę branży na IT, ogółem n = 235; kobieta n = 141; mężczyzna n = 94



**N**ajczęstszym powodem rozważania zmiany branży na IT, a nie innej są oczekiwane zarobki. Argument ten podnoszony jest dwukrotnie częściej (72%) niż kolejne dwa, odnoszące się odpowiednio do możliwości rozwoju osobistego (36%) i potencjału rozwojowego samej branży (35%). W tym kontekście warto zauważyć również wskazania dotyczące atrakcyjnej ścieżki awansu, których dokonało 17% badanych.

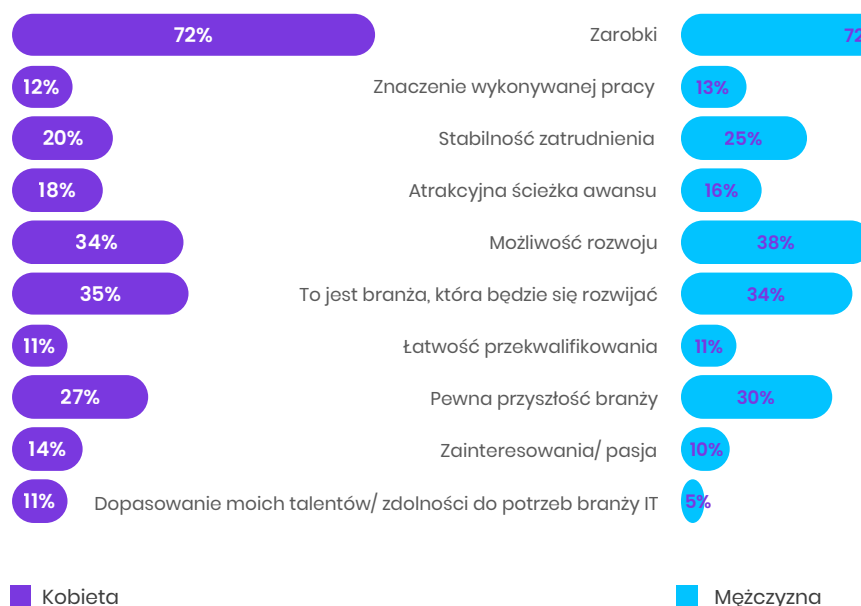
Kolejne dwa argumenty, dotyczące ponad 20% badanych odnoszą się do stabilności zatrudnienia (22%) i pewnej/stabilnej przyszłości samej branży (28%)

Po około 10% badanych jako argument wskazuje również dopasowanie branży do nich samych – ich zainteresowań i pasji; talentów i zdolności oraz definiowanej przez siebie pracy, która ma znaczenie.



# CO SKŁANIA DO ZMIANY BRANŻY NA IT KOBIETY, A CO MĘŻCZYZN?

## CO SKŁONIŁO PANA(IĄ) DO ROZWAŻANIA ZMIANY BRANŻY?\*



\*tylko osoby rozważające zmianę branży na IT, ogółem n= 235; kobieta n = 141; mężczyzna n = 94

■ Sześć najczęściej wymienianych argumenty za zmianą branży na IT jest tożsamy dla kobiet i mężczyzn. Odnoszą się one do wysokości zarobków, możliwości własnego rozwoju i oczekiwań dotyczących pewnej przyszłości i rozwoju samej branży, stabilności zatrudnienia i atrakcyjnej ścieżki awansu.

■ Stabilność zatrudnienia zdaje się być nieco częstszym argumentem podnoszonym przez mężczyzn, zaś dopasowanie do swoich zainteresowań, talentów i umiejętności jest powodem trochę częściej wskazywanym przez kobiety, jednak we wszystkich trzech przypadkach różnice są kilkuprocentowe (4-6%).

# CO ZATRZYMUJE POLAKÓW W SWOICH BRANŻACH?

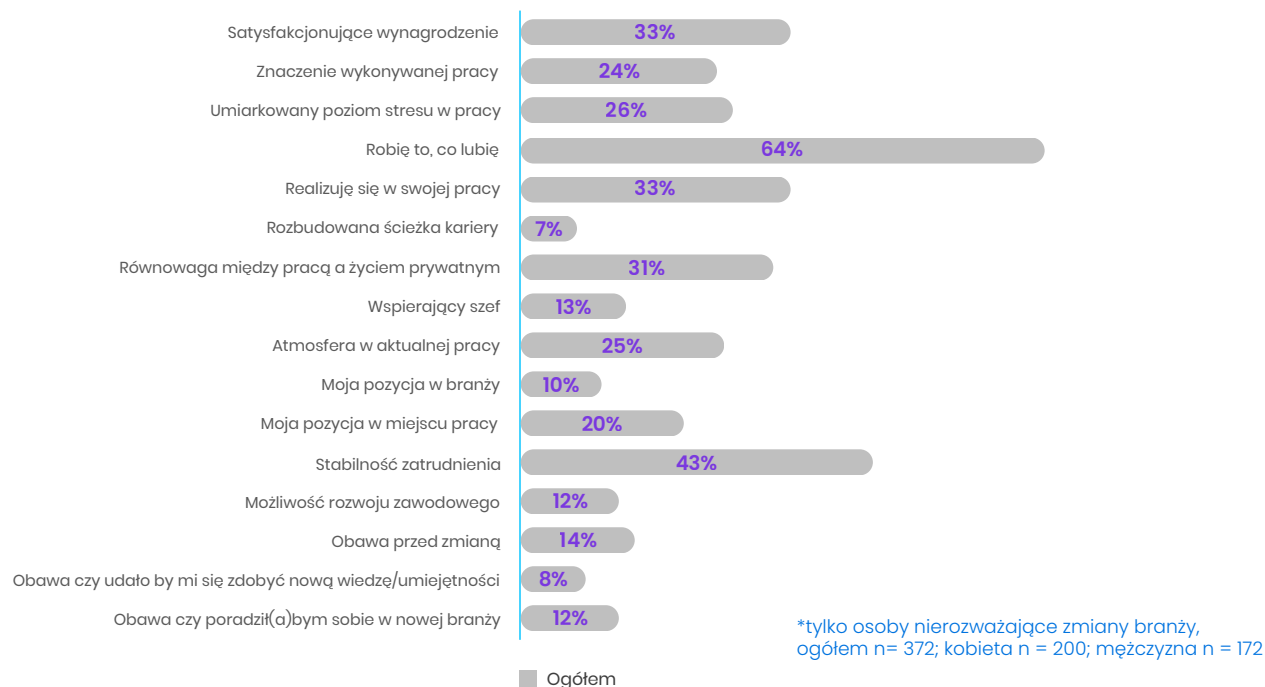


Najczęstszym powodem, który sprawia, że Polacy nie rozważają zmiany branży jest wykonywanie pracy, którą lubią (64%), zaś drugim z kolei argumentem jest stabilność zatrudnienia (43%).

Co ciekawe kwestia wysokości zarobków zajmuje trzecie miejsce i wskazuje ją co trzecia osoba nierozważająca zmiany branży, podczas gdy ten sam argument jest najważniejszym czynnikiem determinującym gotowość zmiany branży, w tym w szczególności na branżę IT. Ten sam odsetek Polaków jako argument pozostawiania w swojej branży wskazuje samorealizację.

Czynniki związane z dobrostanem odnoszące się do równowagi między pracą a życiem prywatnym i umiarkowanym poziomem stresu w pracy zajmują kolejne miejsca i dotyczą więcej niż ¼ odpowiadających.

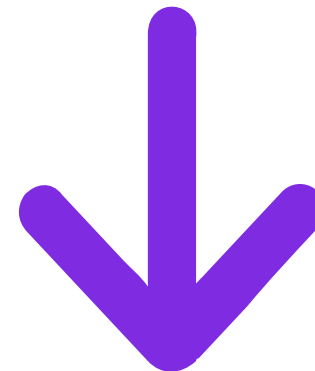
## CO SPRAWIA, ŻE PRACUJE PAN(I) W SWOJEJ BRANŻY I NIE ROZWAŻA PAN(I) OPCJI PRZEKWALIFIKOWANIA SIĘ?



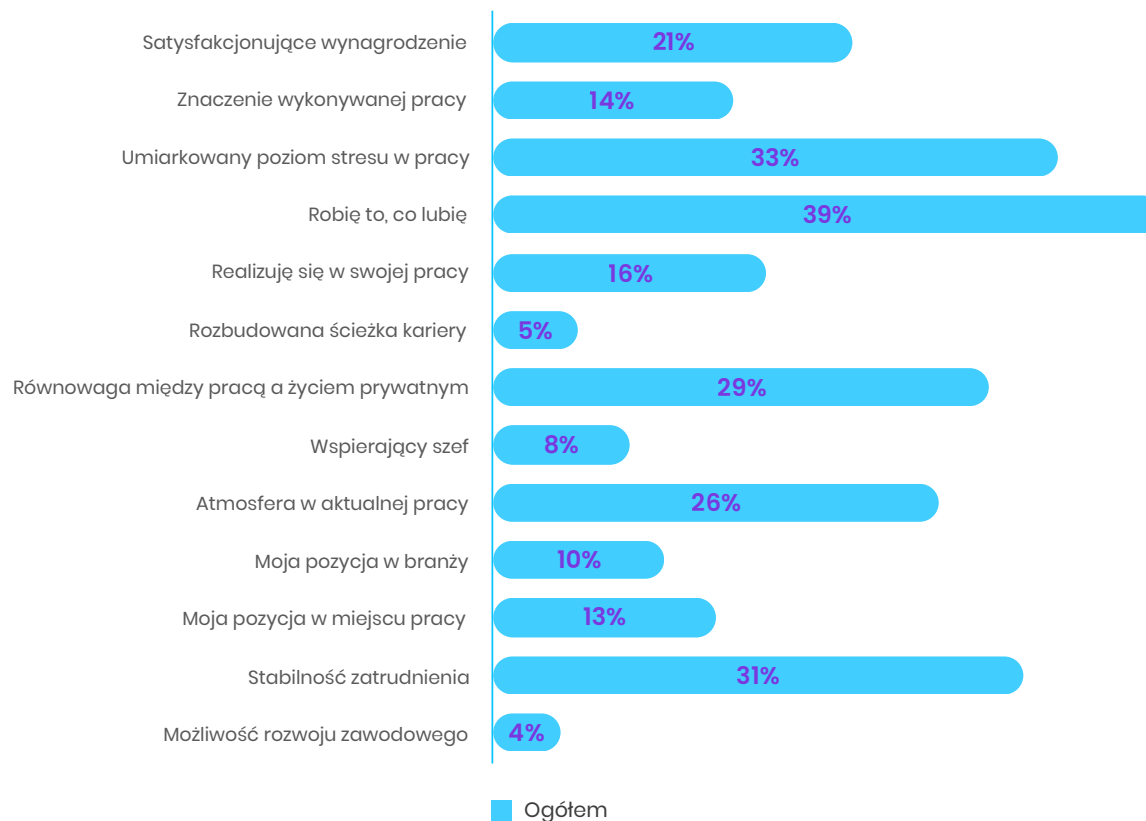
Co czwarty badany zwrócił również uwagę na subiektywne znaczenie wykonywanej pracy i atmosferę, która w niej panuje. Mniejsze znaczenie przywiązywane jest do możliwości rozwoju zawodowego, ścieżki kariery, osobistej pozycji w branży (po ok. 10%), podczas gdy osobista pozycja w miejscu pracy jest istotna dla co piątej osoby.

Obawy towarzyszące zmianie branży, zarówno odnoszące się do własnych kompetencji jak i te bardziej zgeneralizowane wskazywane są przez tylko 8-14% badanych. Jest to pozytywny wynik, odnoszący się do jednego z kluczowych czynników hamujących procesy zmiany. Należy oczekiwać, że jest on nieco zaniżony przez brak gotowości przyznania się do niego u części badanych, jednakże wciąż jest to wynik dobry w kontekście ewentualnej konieczności przebranżowienia się.

# CO HAMUJE PROCES ZMIANY BRANŻY U POLAKÓW?



## CO TRZYMA PANA(IĄ) W AKTUALNEJ BRANŻY, MIMO IŻ ROZWAŻA/Ł(A/ŁA) PAN(I) JEJ ZMIANĘ?



■ Główne dwa czynniki powstrzymujące Polaków przed zmianą branży, mimo rozważania takiej możliwości, są tożsame z tymi, które sprawiają, że Polacy w ogóle nie rozważają zmiany branży i odnoszą się do przyjemności z wykonywanej pracy i stabilności zatrudnienia.

■ W przypadku zupełnego nierozważania zmiany branży, obok wymienionych czynników, kluczowe są także te odnoszące się do dobrostanu pracownika, wyrażonego poczuciu równowagi między pracą a życiem prywatnym (29%), umiarkowanym poziomem stresu w pracy (33%) oraz atmosfery w pracy (26%).

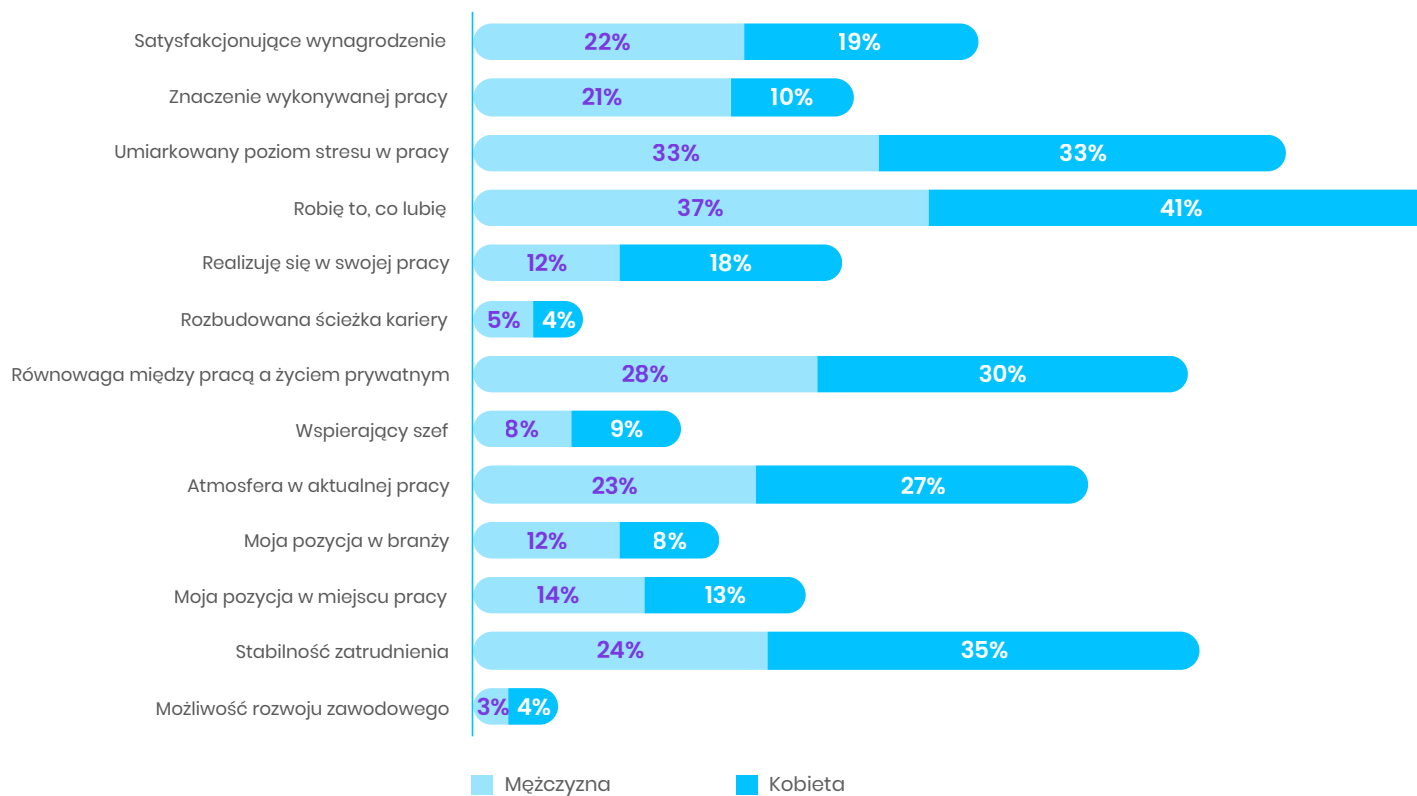
■ Satysfakcjonujące wynagrodzenie zatrzymuje jedynie 21% badanych, co jednak prawdopodobnie wynika w dużej mierze z niezadowolenia z bieżącej sytuacji finansowej, a w mniejszym stopniu z niskiej wagi przypisywanej temu wymiarowi.

\*tylko osoby rozważające zmianę branży, ogółem n = 479; kobieta n = 293; mężczyzna n = 185



# CO HAMUJE ZMIANĘ DOTYCHCZASOWEJ BRANŻY NA IT U KOBIET, A CO U MĘŻCZYŹN?

## CO TRZYMA PANA(IĄ) W AKTUALNEJ BRANŻY, MIMO IŻ ROZWAŻA/Ł(A/ŁA) PAN(I) JEJ ZMIANĘ?



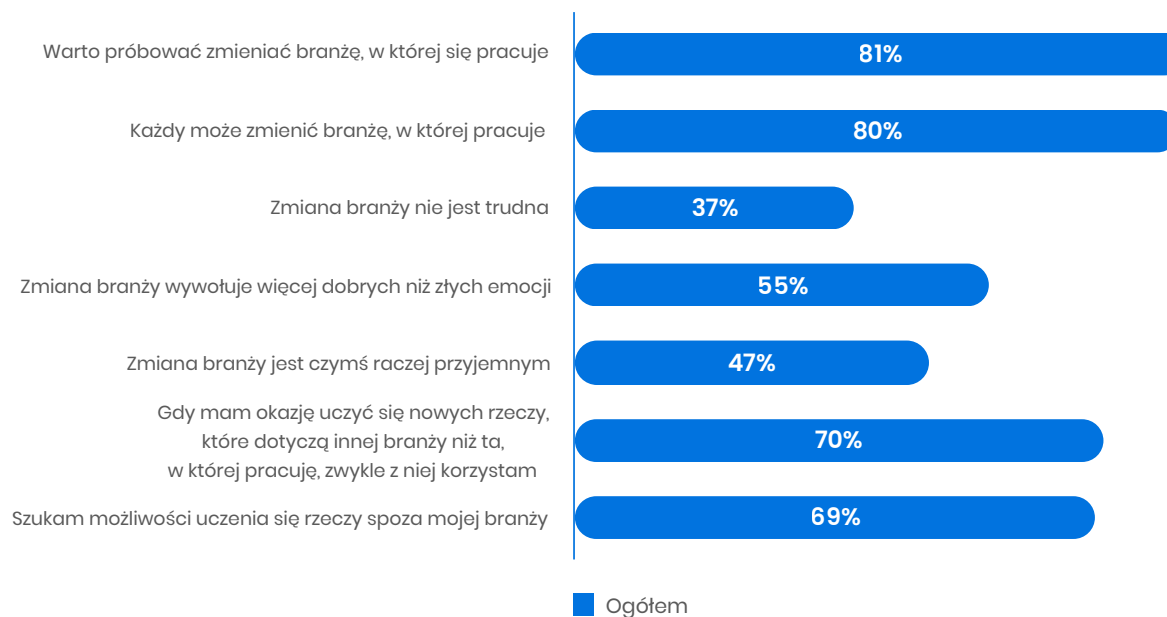
Uwzględniając wszystkie wymieniane w badaniu czynniki powstrzymujące Polaków przed zmianą branży na IT wyraźnie widać, że to kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają potencjalne bariery.

Największe różnice między kobietami a mężczyznami dotyczą obaw dotyczących sprostaniu wymaganiom związanych z posiadaną wiedzą, umiejętnościami, podejmowaniem nowych wyzwań, tempem nauki, pracą w stresie oraz koniecznością pracy w języku angielskim, czego obawiają się częściej kobiety niż mężczyźni.

\*tylko osoby, które już podjęły jakieś kroki przybliżające je do zmiany branży na IT; n = 83

# POSTAWY POLAKÓW WOBEC ZMIANY BRANŻY

## POSTAWY WOBEC ZMIANY BRANŻY (KOBIETY I MĘŻCZYŹNI RAZEM)\*



Uwzględniając wszystkie analizowane komponenty postawy Polaków wobec zmiany branży należy uznać, że są one w większości przypadków pozytywne.

Znakomita większość Polaków uważa, że warto zmieniać branżę i jest to opcja dostępna dla każdego (80-81%)

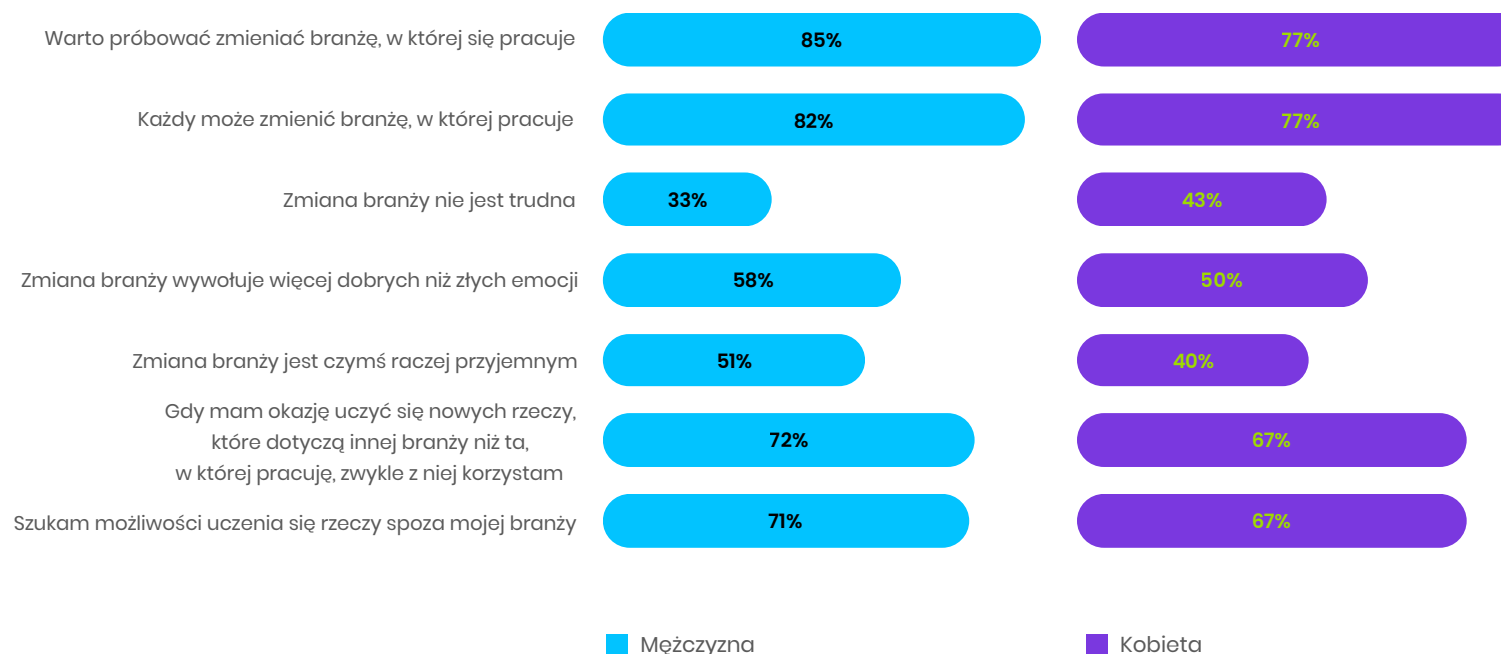
Na wymiarze postaw odnoszącym się do możliwości uczenia się treści spoza swojej branży i aktywnie szuka takich możliwości

Emocjonalny komponent postawy wobec zmiany branży jest mniej pozytywny. Zmiana branży dla większości Polaków jest raczej trudna i mało przyjemna a 45% badanych wskazuje, że wywołuje ona w nich więcej złych niż dobrych emocji.

\* n = 1105; uwaga! W zadaniu dokonywano wyboru między dwoma przeciwstawnymi stwierdzeniami

# POSTAWY KOBIET I MĘŻCZYŹN WOBEC ZMIANY BRANŻY

## POSTAWY WOBEC ZMIANY BRANŻY\*



Ogólny wskaźnik postawy wobec zmiany branży jest bardziej pozytywny w przypadku kobiet niż mężczyzn.

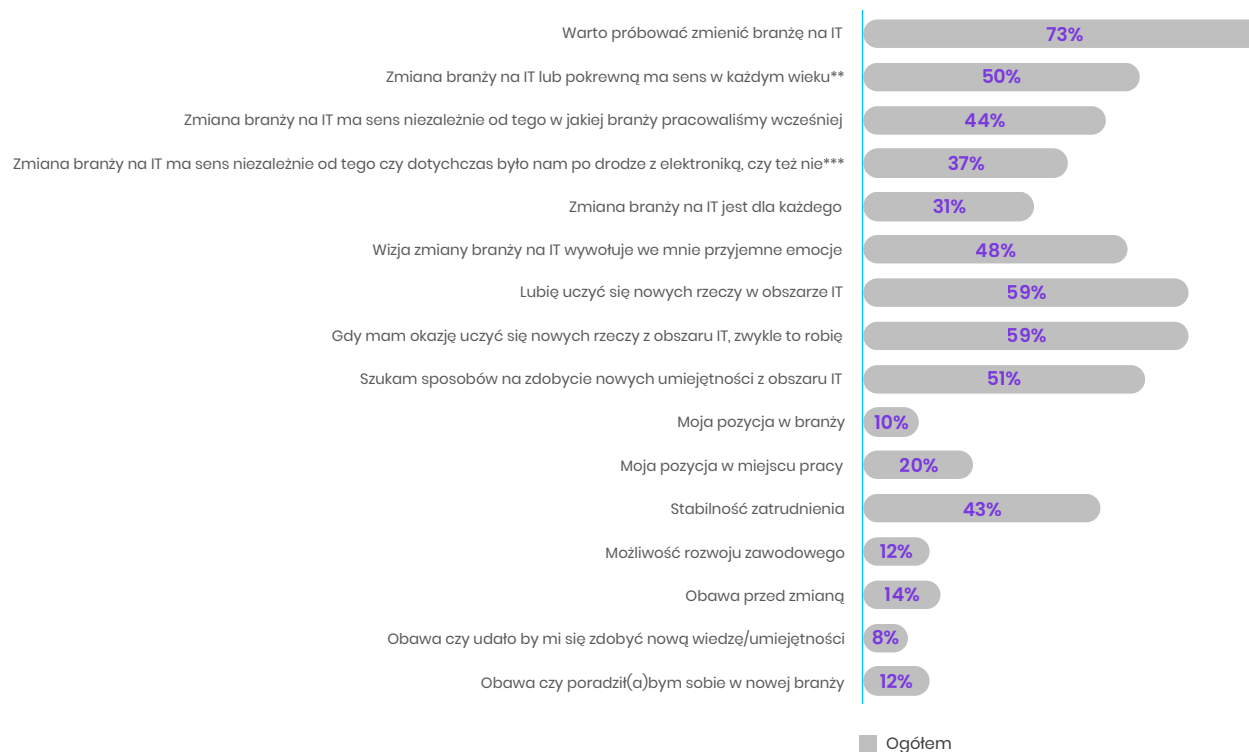
Postawa kobiet wobec zmiany branży jest bardziej pozytywna na wszystkich trzech wymiarach: postrzegania zmiany, zachowań jej towarzyszących i emocji towarzyszących zmianie.

Jedyny czynnik który jest wyraźnie częściej pozytywnie oceniany przez mężczyzn niż kobiety to łatwość zmiany branży, choć w tym przypadku pozytywnej oceny dokonuje 43% mężczyzn i co trzecia kobieta, więc większość badanych obu płci postrzega zmianę jako coś trudnego.



# POSTAWY POLAKÓW WOBEC ZMIANY BRANŻY NA IT

## POSTAWY WOBEC ZMIANY BRANŻY NA IT\*



Postawy Polaków wobec zmiany branży na IT są generalnie raczej pozytywne, choć w mniejszym stopniu niż zmiana branży na dowolną inną niż obecna.

W kontekście postrzegania zmiany branży na IT, 73% Polaków uważa, że warto zmienić swoją branżę na IT, właśnie tą, jednak tylko połowa uważa, że warto to zrobić w dowolnym wieku (pozostali uważają, że ma to sens tylko w młodości). Większość Polaków uważa, że nie bez znaczenia jest to w jakiej branży pracowaliśmy wcześniej i jakie mieliśmy predyspozycje w kierunku pracy z elektroniką. Wreszcie niemal 70% Polaków uważa, że branża IT nie jest dla każdego. To właśnie poznawczy komponent postawy jest najmniej pozytywny wśród badanych Polaków.

Około połowy Polaków ma pozytywny emocjonalny stosunek do zmiany branży na IT i lubi uczyć się nowych rzeczy z tej dziedziny

\* n = 1105; uwaga! W zadaniu dokonywano wyboru między dwoma przeciwstawnymi stwierdzeniami;

\*\* przeciwne stwierdzenie: Zmiana branży na IT ma sens tylko gdy jest się młodym;

\*\*\* przeciwne stwierdzenie: Zmiana branży na IT ma sens tylko jeśli zawsze mieliśmy „smykałkę” do elektroniki



W kontekście zachowań związanych z branżą IT, nieco ponad połowa badanych korzysta z okazji uczenia się nowych rzeczy z obszaru IT, a nawet aktywnie szuka takich możliwości.

# POSTAWY KOBIET I MĘŻCZYŹN WOBEC ZMIANY BRANŻY NA IT

## POSTAWY WOBEC ZMIANY BRANŻY NA IT\*



\* n = 1105; uwaga! W zadaniu dokonywano wyboru między dwoma przeciwstawnymi stwierdzeniami;

\*\* przeciwne stwierdzenie: Zmiana branży na IT ma sens tylko gdy jest się młodym;

\*\*\* przeciwne stwierdzenie: Zmiana branży na IT ma sens tylko jeśli zawsze mieliśmy „smykatkę” do elektroniki

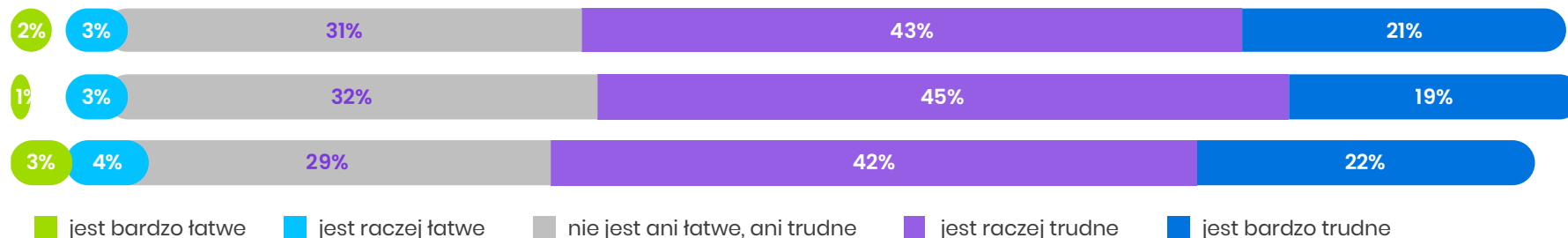
■ Ogólna postawa wobec zmiany branży na IT jest bardziej pozytywna w przypadku mężczyzn niż kobiet.

■ Mężczyźni mają bardziej pozytywną niż kobiety postawę wobec zmiany branży na IT w kontekście podejmowanych działań oraz odczuwanych emocji w tym kontekście. Chętniej uczą się nowych treści z tego obszaru, częściej ich poszukują, lubią uczyć się nowych treści z zakresu IT i częściej odczuwają pozytywne emocje w kontekście potencjalnej zmiany branży na IT.

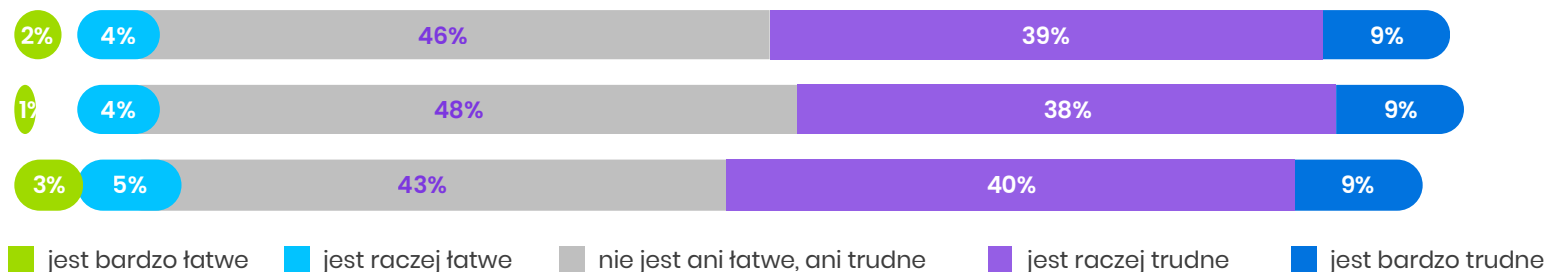
■ Kobiety zaś częściej postrzegają sensowność zmiany branży na IT niezależnie od wieku osoby, która zmienia branżę oraz od jej dotychczasowych doświadczeń zawodowych.

# PRACA W BRANŻY IT - PRZEKONANIA

## WEJŚCIE DO BRANŻY IT - ŁATWE CZY TRUDNE ?



## ZDOBYCIE DOBREJ POZYCJI W BRANŻY IT - ŁATWE CZY TRUDNE?



48% Polaków uważa, że wejście do branży IT jest co najmniej raczej trudne, przy czym ten pogląd w zbliżonym stopniu podzielają kobiety i mężczyźni.

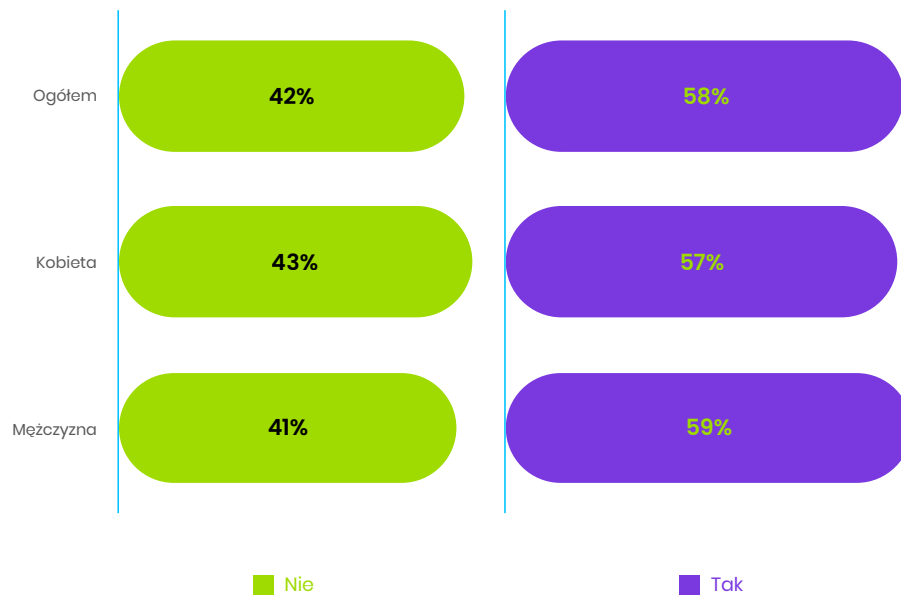
Jednocześnie 8% mężczyzn, wobec 5% kobiet uważa, że wejście do branży IT jest łatwe.

63% Polaków uważa, że zdobycie dobrej pozycji w branży IT jest co najmniej raczej trudne, przy czym ten pogląd w zbliżonym stopniu podzielają kobiety i mężczyźni (nieco więcej skrajnych wskazań udzielają mężczyźni)

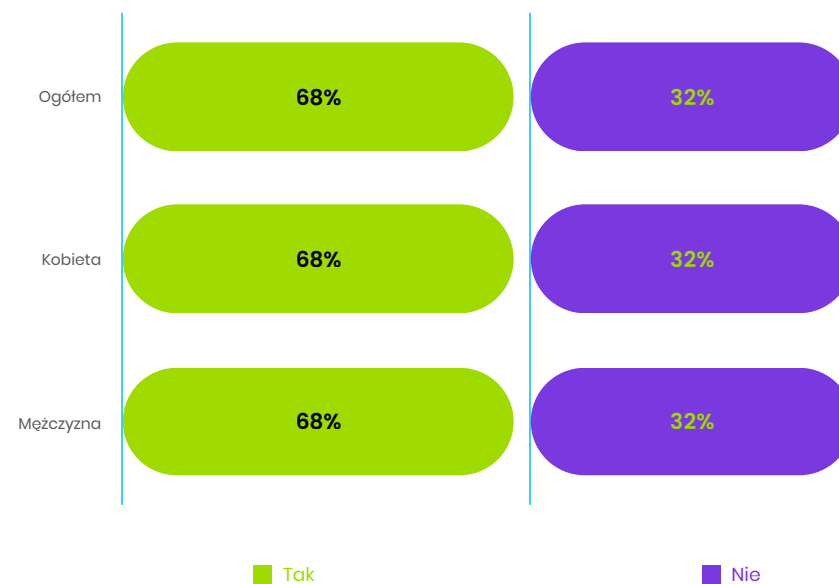
Jednocześnie 7% mężczyzn, wobec 4% kobiet uważa, że zdobycie dobrej pozycji w branży IT jest łatwe.



### CZY TRZEBA SKOŃCZYĆ STUDIA INFORMATYCZNE ŻEBY PRACOWAĆ W BRANŻY IT?



### CZY TRZEBA MIEĆ ZDOLNOŚCI MATEMATYCZNE ŻEBY PRACOWAĆ W BRANŻY IT?



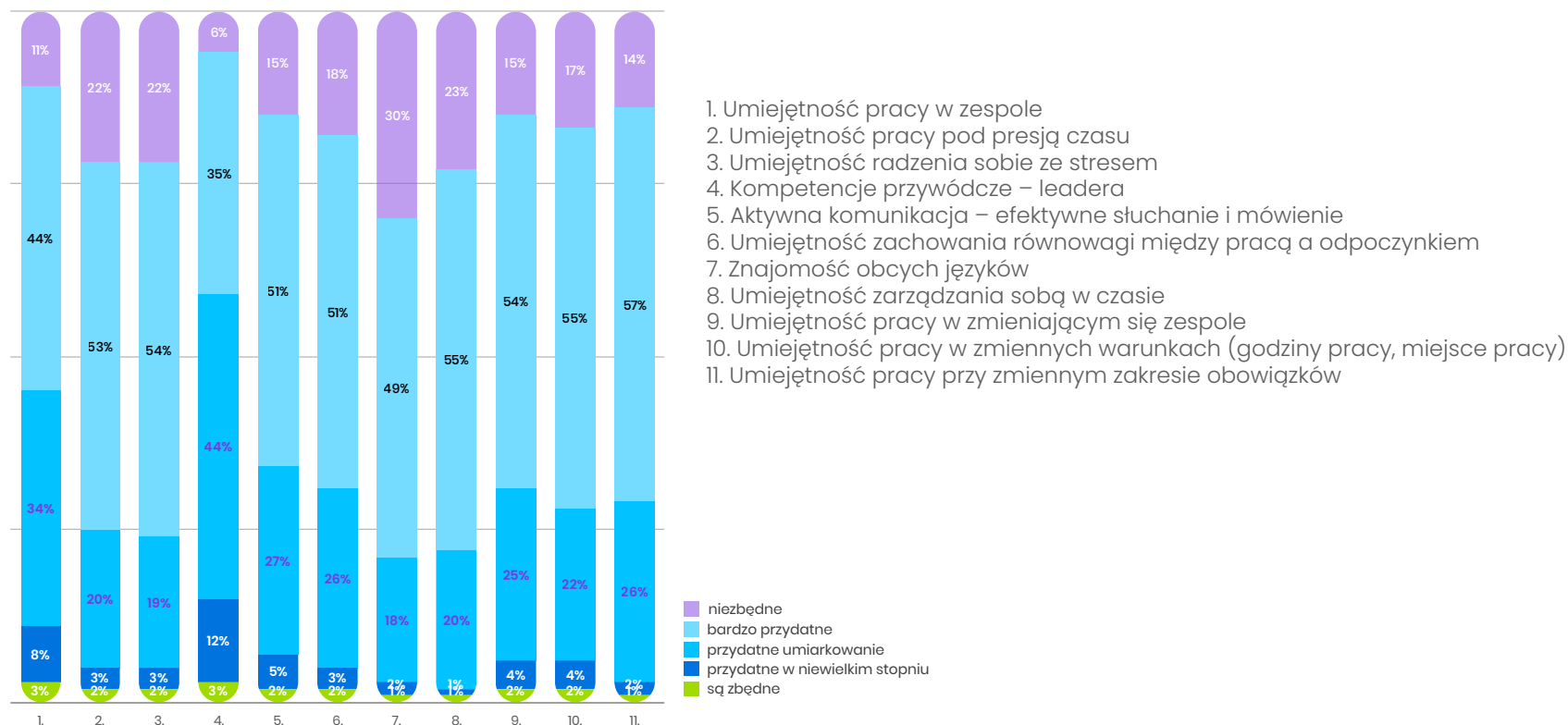
1

42% Polaków uważa, że żeby pracować w branży IT trzeba skończyć studia informatyczne, a 58% nie widzi takiej potrzeby. Zdanie to w podobnym stopniu podzielają mężczyźni i kobiety

2

68% Polaków uważa, że żeby pracować w branży IT trzeba mieć zdolności matematyczne, a 32% uważa, że nie są one niezbędne. Zdanie to w równym stopniu podzielają mężczyźni i kobiety

NA ILE PONIŻSZE KOMPETENCJE / UMIEJĘTNOŚCI PRZYDAJĄ SIĘ W PRACY W BRANŻY IT? – KOBIECY I MĘŻCZYŹNI RAZEM



1. Umiejętność pracy w zespole
2. Umiejętność pracy pod presją czasu
3. Umiejętność radzenia sobie ze stresem
4. Kompetencje przywódcze – lidera
5. Aktywna komunikacja – efektywne słuchanie i mówienie
6. Umiejętność zachowania równowagi między pracą a odpoczynkiem
7. Znajomość obcych języków
8. Umiejętność zarządzania sobą w czasie
9. Umiejętność pracy w zmieniającym się zespole
10. Umiejętność pracy w zmiennych warunkach (godziny pracy, miejsce pracy)
11. Umiejętność pracy przy zmiennym zakresie obowiązków

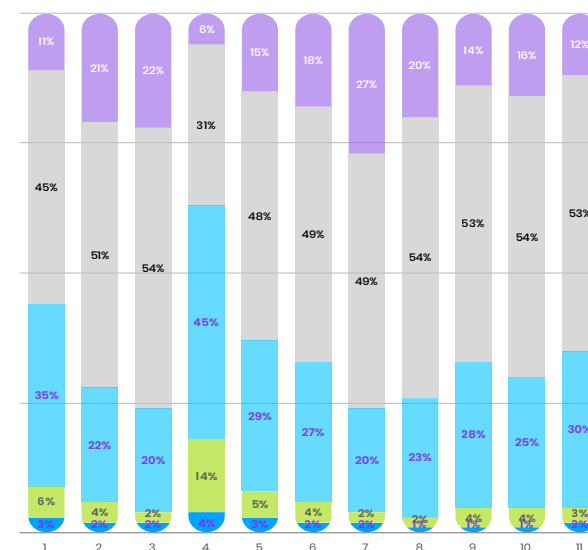
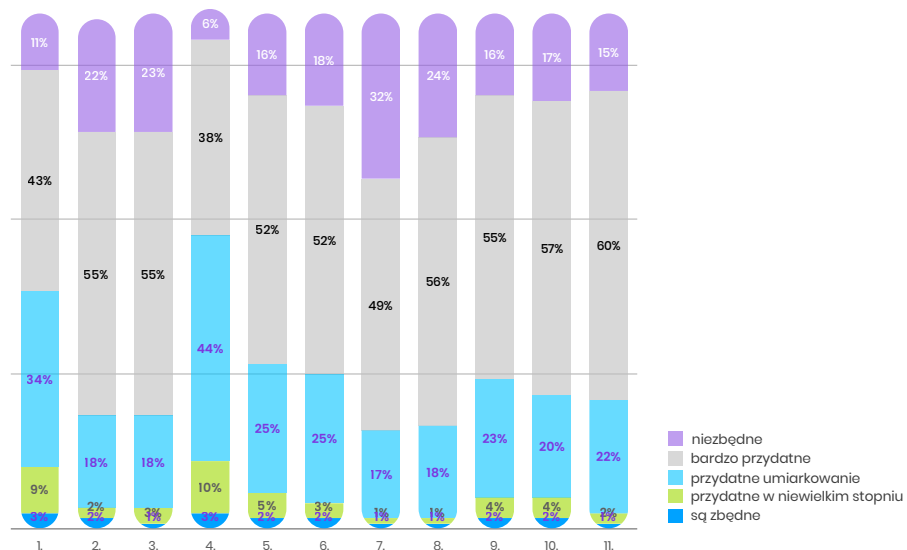
Zdaniem Polaków najważniejszymi umiejętnościami w pracy IT, wykraczającymi poza wiedzę i umiejętności z dziedziny IT, są te związane ze znajomością języków obcych, umiejętnością zarządzania sobą w czasie, radzeniem sobie ze stresem i umiejętnością pracy pod presją czasu, wskazywane przez 76–79% badanych.

Kluczowe zdają się również umiejętności związane w pracy w zmieniających się warunkach, w zakresie obowiązków, czasu i miejsca pracy, składu zespołu (71–72%)

Praca w IT zdaje się być postrzegana w pewnym stopniu jako praca indywidualna, na co wskazywałaby relatywnie mniejsza rola przypisywana kompetencjom przywódczym i umiejętności pracy w zespole, które jako co najmniej bardzo przydatne wskazało odpowiednio 56% i 41% badanych

# PRACA W BRANŻY IT – PRZEKONANIA KOBIET I MĘŻCZYŹN

## NA ILE PONIŻSZE KOMPETENCJE / UMIEJĘTNOŚCI PRZYDAJĄ SIĘ W PRACY W BRANŻY IT?



Generalnie postrzeganie przydatności poszczególnych umiejętności w branży IT jest nieco wyższe w przypadku kobiet niż mężczyzn. Zdaje się, że niemal każdą kompetencję oceniają one nieco wyżej

Szczególnie duże różnice obserwowane są w kontekście umiejętności pracy w zmiennych warunkach pracy (różnica 10% wskazań), posiadania umiejętności przywódczych (różnica 7% wskazań) i umiejętności zarządzania sobą w czasie (6%)

1. Umiejętność pracy w zespole
2. Umiejętność pracy pod presją czasu
3. Umiejętność radzenia sobie ze stresem
4. Kompetencje przywódcze – lidera
5. Aktywna komunikacja – efektywne słuchanie i mówienie
6. Umiejętność zachowania równowagi między pracą a odpoczynkiem
7. Znajomość obcych języków
8. Umiejętność zarządzania sobą w czasie
9. Umiejętność pracy w zmieniającym się zespole
10. Umiejętność pracy w zmiennych warunkach (godziny pracy, miejsce pracy)
11. Umiejętność pracy przy zmiennym zakresie obowiązków



FUTURE  
COLLARS.

reskilling.pl

Sprawdź jak wdrożyć Reskilling w swojej firmie

KONTAKT



[www.futurecollars.pl](http://www.futurecollars.pl)