

# Rozwój zawodowy w miejscu pracy w województwie wielkopolskim



Rzeczpospolita  
Polska

Sfinansowane przez  
Unię Europejską  
NextGenerationEU



SAMORZĄD  
WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO



Źródło grafiki: Freepik.pl

Badanie CAWI i CATI z  
przedstawicielami  
pracodawców [n=1091]

n=133



Od 4 do 9  
pracowników

n=471



Od 10 do 49  
pracowników

n=1236



50 i więcej  
pracowników

Źródło informacji: Freepik.pl

Badanie CAWI i CATI z  
osobami pracującymi  
[n=1840]

n=378

n=373

n=340

Indywidualne wywiady pogłębione,  
przeprowadzone z przedstawicielami trzech grup [n=29]



Pracownicy HR, posiadający wykształcenie kierunkowe, zatrudnieni w podmiotach zatrudniających co najmniej 50 osób [8 wywiadów]



Trenerzy biznesu, doradcy, przedstawiciele IOB, posiadający co najmniej 2-letnie doświadczenie w świadczeniu usług rozwojowych dla przedsiębiorstw [8 wywiadów]



Przedstawiciele wielkopolskich przedsiębiorstw wyróżniających się w zakresie polityki rozwoju zasobów ludzkich [13 wywiadów]

Źródło grafik: Freepik.pl

Jakie były główne trudności w rekrutacji, z którymi spotkało się Państwa przedsiębiorstwo w ciągu ostatniego roku lub z którymi zмага się obecnie? (%)

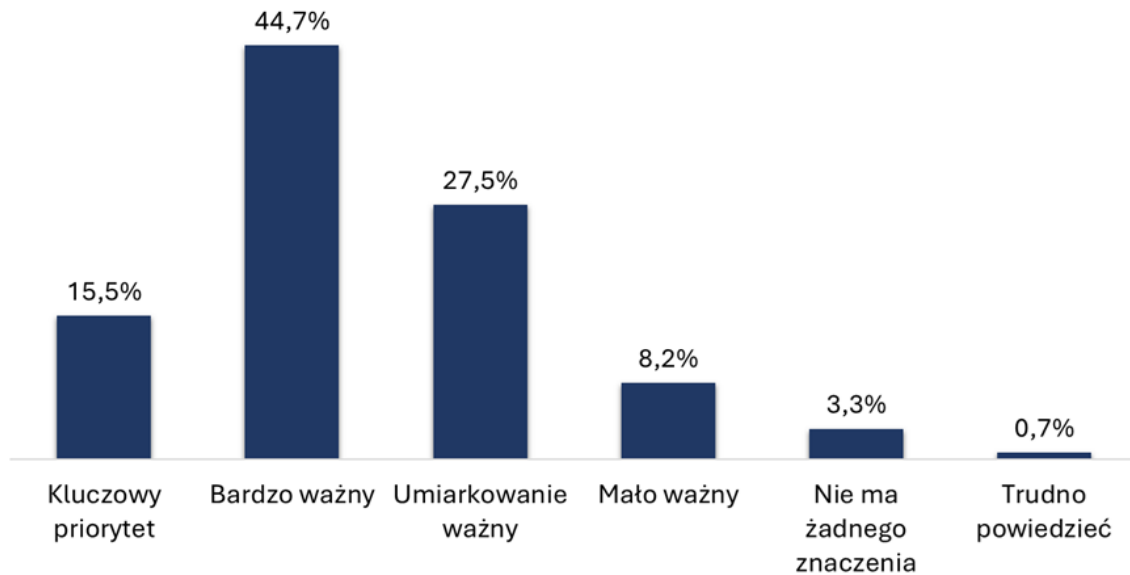


Brak wykwalifikowanych pracowników stanowił w 2025 r. **jedną z najważniejszych barier rozwoju biznesu** w Polsce. Ponad połowa pracodawców (51%) potwierdziła borykanie się z tym problemem, a 10% określiło go jako bardzo silną barierę rozwoju.

[Źródło: Grant Thornton, Bariery w biznesie, 2025]

Spośród przedsiębiorstw, które w ostatnim roku poszukiwały pracowników, **jedynie co piąty nie spotkał się z żadnymi problemami**. Pozostali potwierdzili trudności podczas procesów rekrutacyjnych. Najczęściej wskazywano na niewystarczające kompetencje zawodowe, wysokie oczekiwania płacowe, niewystarczająca liczba kandydatów oraz niski poziom ich kompetencji miękkich.

## Jak ważny jest w Państwa przedsiębiorstwie rozwój zawodowy pracowników?



„To widać, że wraz z rozwojem naszych pracowników rozwija się też całe przedsiębiorstwo i jesteśmy w stanie technicznie czy merytorycznie, ale też w innych aspektach – czy środowiskowym, czy bardziej świadomościowym wzrastać”

„To jest ten ograniczony rynek pracownika, więc musimy dbać o tych pracowników i na tyle ich rozwijać aby chcieli zostać”

Rozwiązaniem pozwalającym rozwijać się organizacjom pomimo trudności rekrutacyjnych jest **podnoszenie kwalifikacji pracowników**.

Ponad 60% podmiotów objętych badaniem zrealizowanym przez WUP w Poznaniu uznało rozwój zawodowy pracowników za **bardzo ważny lub kluczowy**. Zapytani o powody podnoszenia kwalifikacji personelu najczęściej wskazywali na **podniesienie produktywności** (48,5%), **aktualizacja niezbędnych uprawnień zawodowych** (41,6%) oraz **wzmocnienie konkurencyjności** podmiotu (27,2%).

Pracodawcy są gotowi do inwestowania w rozwój pracowników, także po to aby być jak najbardziej atrakcyjnym pracodawcą i **zapobiegać odpływowi** pracowników. Obawy w tym zakresie ankietowanych są zasadne, ponieważ zgodnie z wynikami badania randstad, jednym z najczęstszych powodów zmiany pracodawcy była chęć rozwoju zawodowego.

[Źródło: Randstad, Monitor rynku pracy, edycja 60 październik 2025]

Pracodawcy świadomi znaczenia rozwoju kwalifikacji pracowników, coraz częściej oczekują aktywnych postaw i gotowości do kształcenia od samych pracowników. Ponad 60% Polaków odczuwa **presję związaną z koniecznością podnoszenia kompetencji** dla zachowania swojej atrakcyjności zawodowej.

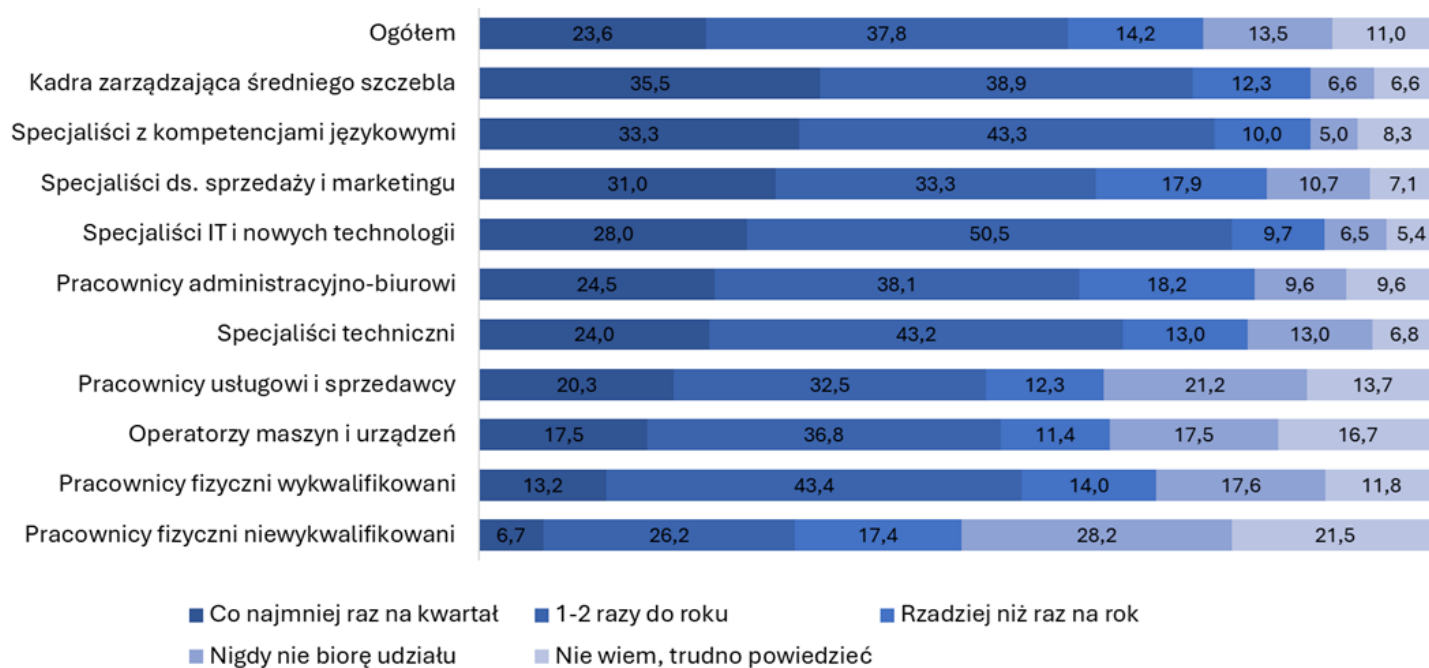
[Źródło: NO FLUFF JOBS, Umiejętności na rynku pracy, 2025]

Wielkopolscy pracownicy byli świadomi zachodzących zmian oraz rosnącego znaczenia doskonalenia i aktualizacji umiejętności. **Niemal 90%** osób pracujących objętych badaniem potwierdziło gotowość do podjęcia kształcenia, jednocześnie wskazując co najmniej jeden obszar, w jakim chcieliby się rozwijać. **Dla ponad połowy możliwość rozwoju zawodowego miała bardzo ważne lub kluczowe znaczenie.**

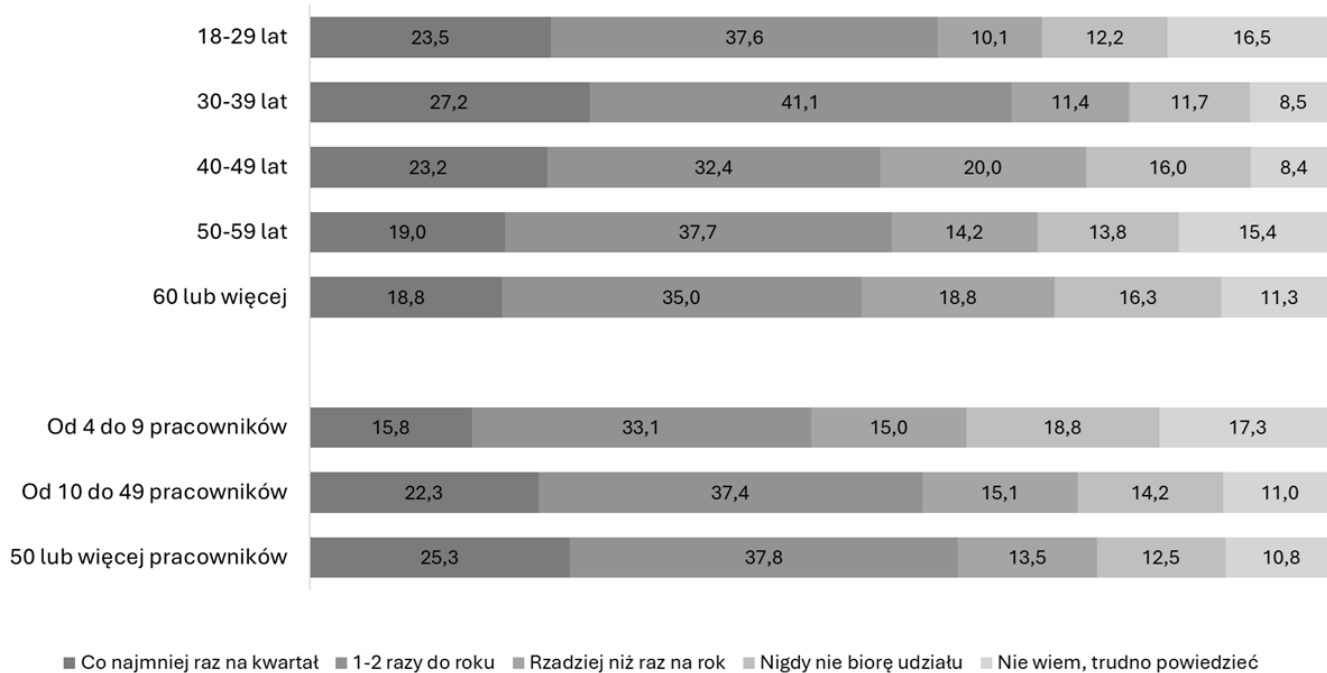


Źródło grafiki: Freepik.pl

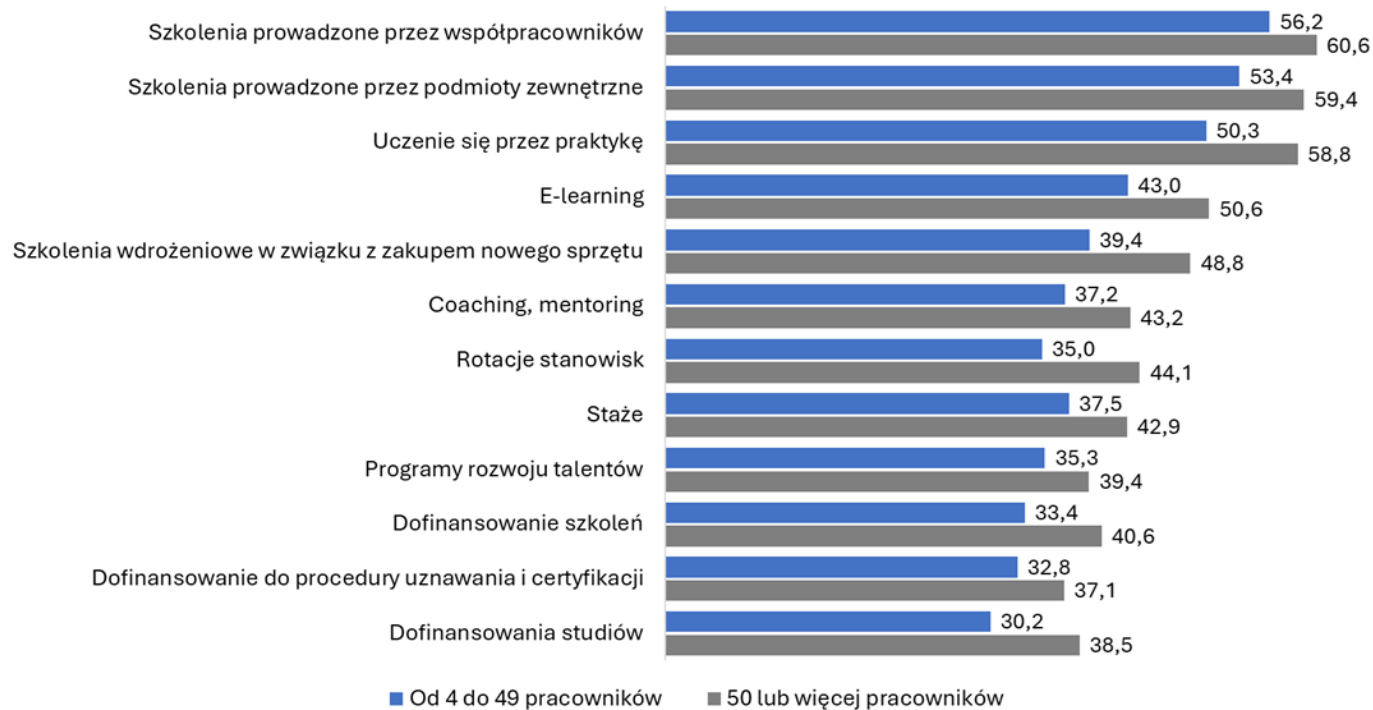
## Jak często bierze Pan/Pani udział w działaniach związanych z rozwojem zawodowym, oferowanych przez pracodawcę? (%)



## Jak często bierze Pan/Pani udział w działaniach związanych z rozwojem zawodowym, oferowanych przez pracodawcę?(%)



## Formy rozwoju zawodowego, stosowane w wielkopolskich przedsiębiorstwach (%)

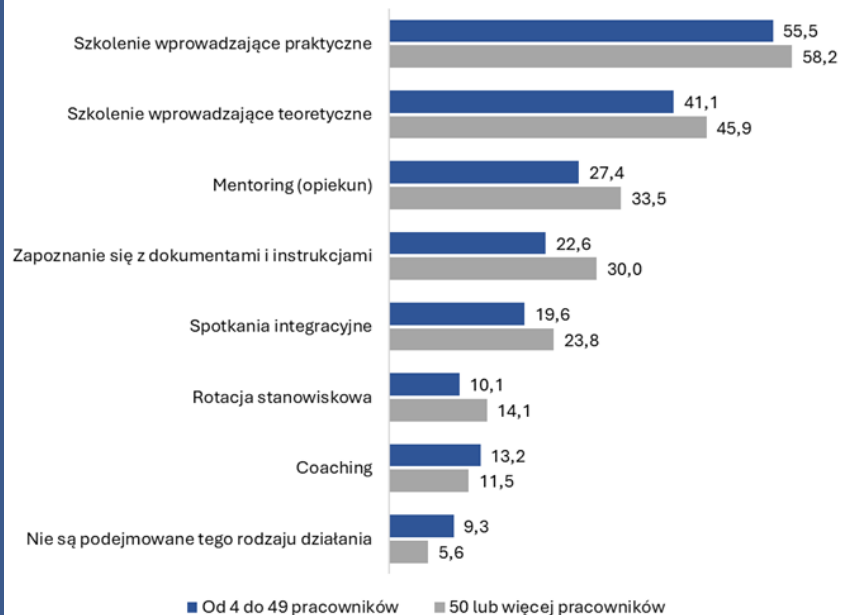


Niezależnie od wielkości firmy, osoby pracujące najczęściej brały udział **w szkoleniach wewnętrznych (prowadzonych przez współpracowników), szkoleniach zewnętrznych oraz uczyły się przez praktykę.**

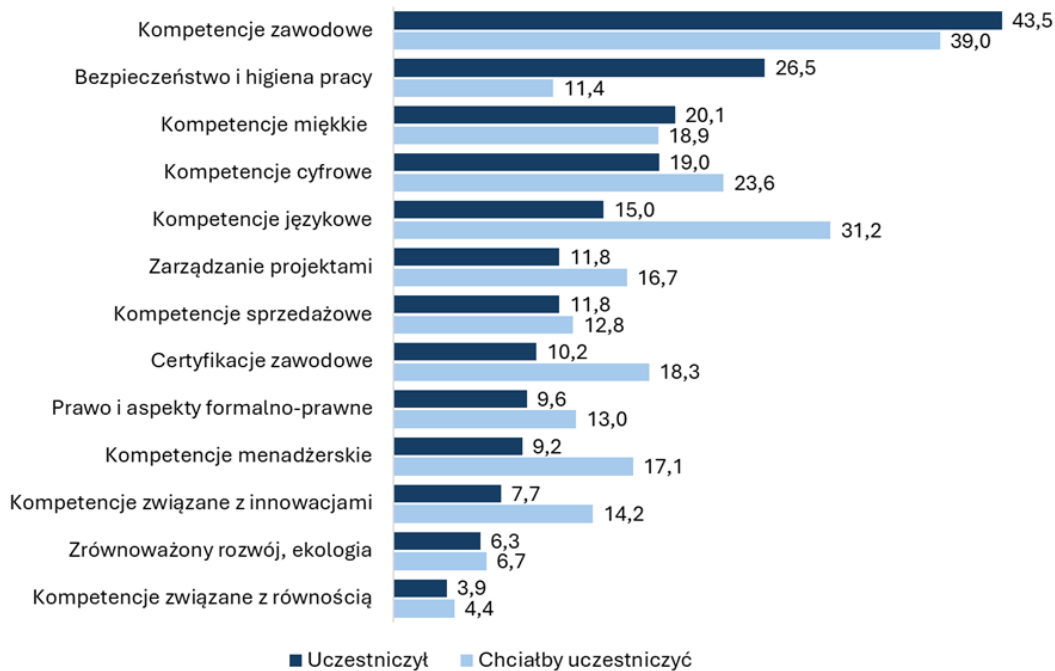
Większe podmioty częściej podejmowały działania rozwojowe na rzecz swoich pracowników. Osoby podejmujące pracę w większych podmiotach częściej korzystały z każdej analizowanej formy rozwoju zawodowego. Oferowane formy rozwoju były bardziej różnorodne, częściej także wykorzystywano w nich innowacyjne rozwiązania, takie jak microlearning, wykorzystanie sztucznej inteligencji czy grywalizacja.

Pracownicy większych organizacji częściej byli także objęci działaniami wdrożeniowymi po rozpoczęciu pracy.

## Jakie działania są realizowane w Państwa przedsiębiorstwie w stosunku do nowych pracowników? (%)



## Doświadczenia i oczekiwania pracowników w zakresie rozwoju zawodowego w miejscu pracy (%)



Priorytetem dla większości pracodawców pozostawał rozwój umiejętności **bezpośrednio związanych z wykonywaną pracą i obowiązującymi regulacjami**. W dalszych kolejności wskazywano na szkolenia z zakresu kompetencji miękkich. Obszar ten ma coraz większe znaczenie dla pracodawców, zwłaszcza w zakresie takich cech jak **komunikatywność, umiejętność współpracy, samodzielność, zdolność rozwiązywania problemów oraz adaptacji do nowych warunków**.

Częste kierowanie pracowników na **szkolenia zawodowe** pokrywały się z oczekiwaniami samych pracowników. To właśnie w zakresie, umiejętności bezpośrednio związanych ze stanowiskiem pracy, osoby pracujące najczęściej były gotowe się rozwijać. W przypadku większości pozostałych obszarów, udział osób zainteresowanych kształceniem był większy niż osób, które faktycznie potwierdziły w nim udział. Największa rozbieżność wystąpiła w przypadku **kompetencji językowych**, gdzie udział osób zainteresowanych kształceniem był dwukrotnie większy niż tych, którzy mieli szansę rozwiązać znajomość języków obcych.

Cechą, którą wielkopolscy pracodawcy najczęściej się kierowali przy planowaniu działań rozwojowych w swoich przedsiębiorstwach był **staż pracy pracownika**. Najczęściej ze szkoleń korzystały osoby których staż pracy był dłuższy niż 6 miesięcy, ale nie przekraczał 5 lat.

Kolejną cechą mającą wpływ na plan rozwoju zawodowego kadry było **wykształcenie**. Im wyższe wykształcenie tym większy udział pracowników objętych kształceniem co najmniej raz na kwartał. Jednocześnie im niższy poziom wykształcenia, tym większy udział osób uczestniczących w szkoleniu rzadziej niż raz do roku oraz nie korzystających z nich wcale.

Na aktywność szkoleniową wpływ miało także zajmowane **stanowisko**. Najrzadziej z działań rozwojowych korzystali pracownicy fizyczni niewykwalifikowani, pracownicy fizyczni wykwalifikowani, operatorzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy usługowi i sprzedawcy. Kształceniem najczęściej, byli natomiast objęci przedstawiciele kadry menadżerskiej, specjaliści z kompetencjami językowymi, specjaliści ds. sprzedaży i marketingu oraz specjaliści IT i nowych technologii.

**Wiek** był czynnikiem rzadziej uwzględnianym, choć jego znaczenie rośnie w największych przedsiębiorstwach. Zgodnie z wynikami badania, na kształcenie najczęściej były kierowane osoby młode. Grupą, którą mogła z nich korzystać najczęściej były osoby w wieku 30-39 lat. Najrzadziej na szkolenia kierowano osoby z grupy 40-49 lat oraz po 60 roku życia.

## KLUCZOWE ASPEKTY PRACY OCZAMI PRACUJĄCYCH WIELKOPOLAN (%)





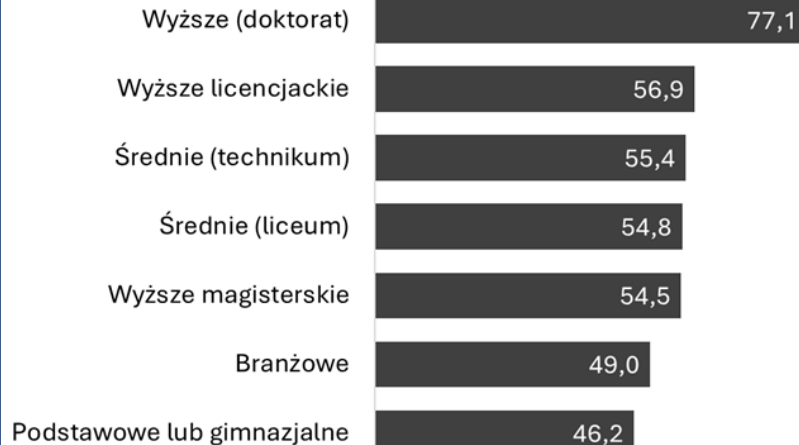
58,8%

Kobiety częściej postrzegają możliwość rozwoju zawodowego, jako priorytetowy lub bardzo ważny aspekt pracy



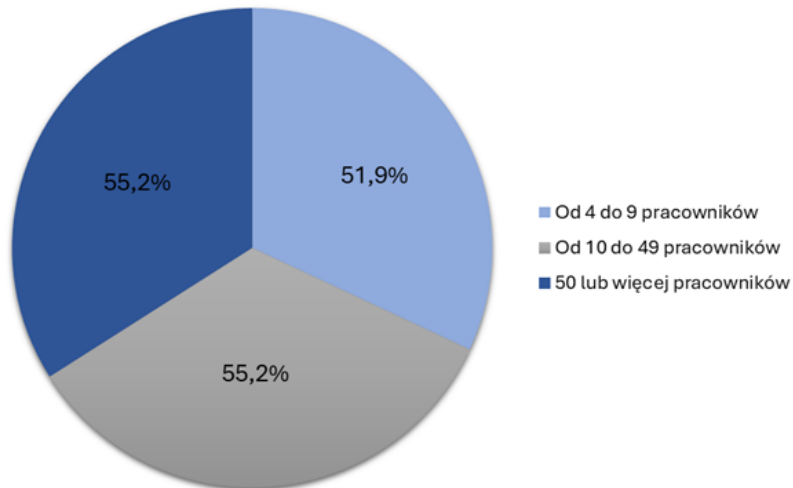
49,9%

## Wykształcenie



% PRACUJĄCYCH UZNAJĄCYCH MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU ZAWOWEGO JAKO PRIORYTETOWY LUB BARDZO WAŻNY

### Wielkość podmiotu



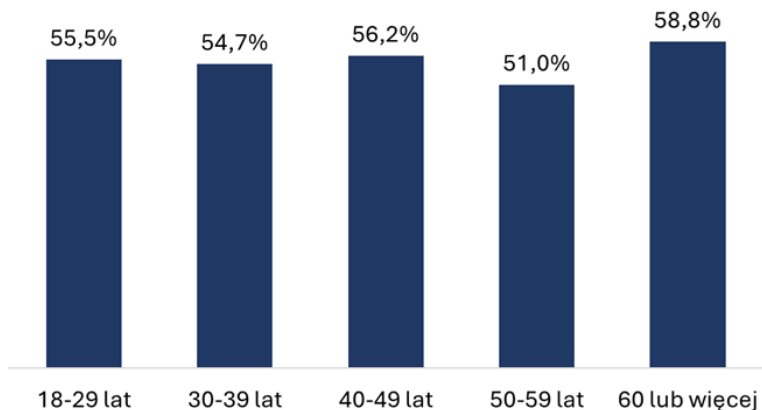
### Staż pracy



Zarówno wielkość podmiotu, jak i staż pracy pracownika nie miały znaczącego wpływu na postawy względem znaczenia możliwości rozwoju zawodowego

% PRACUJĄCYCH UZNAJĄCYCH MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU ZAWODOWEGO JAKO PRIORYTETOWY LUB BARDZO WAŻNY

## Wiek



### Osoby 18-29 lat

Młodych pracowników cechuje dualizm postaw - z jednej strony aspiracje rozwojowe, z drugiej presja ekonomiczna i niestabilność finansowa. Najważniejszym aspektem pracy jest wynagrodzenie, ważne są także: atmosfera w pracy, docenienie efektów pracy oraz ciekawy zakres zadań.



### Osoby 30-44 lata

Praca pełni przede wszystkim rolę narzędzia do realizacji celów rodzinnych i finansowych. Postrzegana jako ważny element tożsamości, niekoniecznie związany z pasją. Kluczowe są atrakcyjne wynagrodzenie oraz atmosfera w pracy. Spośród pozostałych przywiązują najmniejsze znaczenie do relacji z przełożonymi.



### Osoby 45-59 lat

Dla tej grupy kluczowe pozostają wynagrodzenie oraz dobra atmosfera. Jednocześnie rośnie odsetek osób utożsamiających pracę z poczuciem sensu i przynależności. W tej grupie maleje znaczenie awansu czy ciekawego zestawu zadań, kluczowe natomiast pozostają bezpieczeństwo oraz stabilizacja.



### 60 lat i więcej

Dominuje emocjonalna i społeczna wartość pracy. Największy udział osób deklarujących, że praca daje poczucie sensu i przynależności. Praca przestaje być narzędziem do spłaty zobowiązań, stanowi ważny element codzienności, utrzymania więzi społecznych oraz potwierdzania wartości osobistej. Atmosfera w pracy ma większe znaczenie niż zarobki. Osoby te cenią dogodny dojazd i relacje z przełożonymi, rzadziej natomiast przywiązują wagę do awansu czy podwyżki.

Źródło grafik:  
Freepik.pl

## BARIERY ROZWOJU ZAWODOWEGO W MIEJSCU PRACY

Największe bariery rozwoju polityki kadrowej  
w wielkopolskich przedsiębiorstwach



43,1% Ograniczone środki finansowe



24,4% Brak czasu



21,4% Niskie zaangażowanie pracowników



20,2% Brak specjalistów HR



19,1% Trudności organizacyjne

45,4% uważa, że system edukacji nie przygotowuje  
wystarczająco osób młodych do pracy zawodowej

50,6% oczekuje większego zaangażowania instytucji  
publicznych w rozwój zawodowy osób pracujących

Zdaniem 46% za rozwój zawodowy pracownika  
odpowiedzialny jest on sam

Źródło grafik: Freepik.pl

Największymi barierami rozwoju zawodowego w miejscu pracy, wskazywanymi przez pracodawców były **ograniczone środki finansowe, natłok obowiązków oraz niechęć pracowników do działań rozwojowych**. Ponadto, pracodawcy czuli się osamotnieni w procesie rozwoju zawodowego personelu, uznając dotychczasowe zaangażowanie instytucji publicznych oraz jednostek edukacyjnych za niewystarczające.

Zdaniem ankietowanych działaniami, jakie mogłyby poprawić efektywność rozwoju zawodowego w zakładach pracy były przede wszystkim: poprawa dostępu do zewnętrznych funduszy szkoleniowych, formułowanie bardziej przystępnych i precyzyjnych informacji w zakresie dostępnych form wsparcia oraz rozszerzenie oferty dostępnych form wsparcia.

#### **DZIAŁANIA. JAKIE ZDANIEM PRACODAWCÓW PODNIOŚŁOBY EFEKTYWNOŚĆ ROZWOJU ZAWODOWEGO**



Co piąty ankietowany pracodawca uważał, że pracownicy są **zbyt mało zaangażowani w swój rozwój zawodowy** w miejscu pracy. Dystans części pracowników do podejmowania aktywności rozwojowej mógł wynikać z **przeciążenia obowiązkami oraz niedopasowania** proponowanych szkoleń do potrzeb pracownika oraz jego zakresu zadań. Te czynniki były najczęściej wskazywane przez pracowników, jako bariery w podejmowaniu działań rozwojowych w pracy.

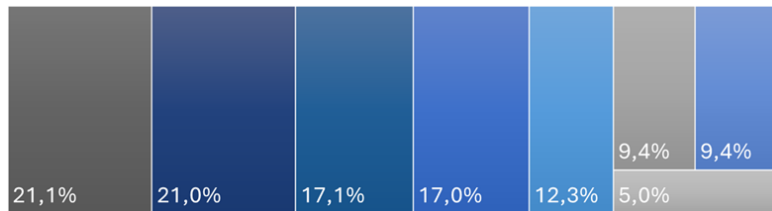
Pracodawcy w większości deklarowali świadomość oraz otwartość w zakresie podnoszenia kwalifikacji kadry. Mimo to, **jedynie 30% pracowników określiło zaangażowanie pracodawców w ich rozwój zawodowy wysoko lub bardzo wysoko**. Około połowy badanych potwierdziła wysoki poziom adekwatności oraz przydatności form rozwoju zawodowego. Pozytywną informacją jest fakt, że **większość badanych (63,5%) potwierdziło pozytywny wpływ odbytych w miejscu pracy szkoleń na atrakcyjność zawodową**.

Jedną z cech, które miały wpływ na zadowolenie pracowników była **wielkość miejsca pracy**. Pomimo tego, że w większych podmiotach pracownicy byli kierowani częściej na szkolenia, były one bardziej zróżnicowane, a także częściej stosowano działania wdrożeniowe nowych pracowników osoby w nich zatrudnione oceniały działania rozwojowe w miejscu pracy bardziej negatywnie niż pracownicy mniejszych jednostek.

W celu rozwoju zawodowego pracowników pracodawcy najczęściej współpracowali z **instytucjami szkoleniowymi oraz uczelniami wyższymi**. Były to jednocześnie podmioty, z którymi ankietowanym najlepiej układała się współpraca. Równie pozytywnie oceniono podejmowanie działań we współpracy z centrami kształcenia zawodowego.

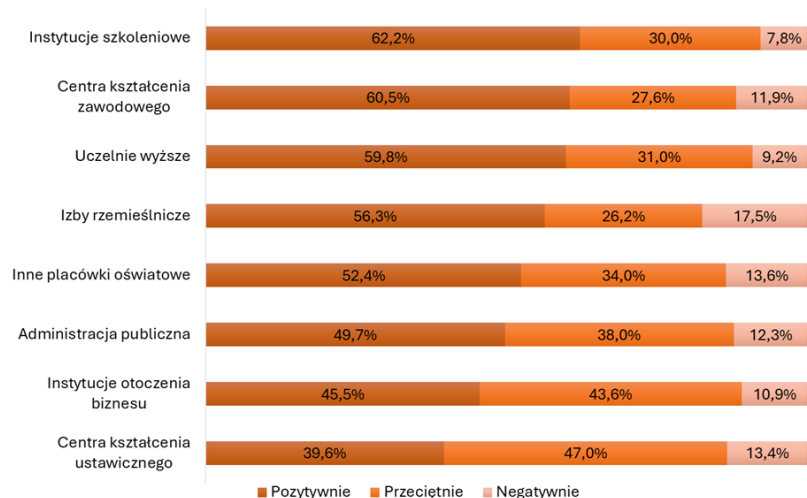
Co trzeci pracodawca, objęty badaniem (33,9%) nie podejmował współpracy z żadnym z wymienionych podmiotów.

INSTYTUCJE, Z JAKIMI WIELKOPOLSCY PRACODAWCY WSPÓŁPRACOWALI W RAMACH ROZWOJU KADRY



- Centra kształcenia zawodowego
- Centra kształcenia ustawicznego
- Instytucje szkoleniowe
- Uczelnie i szkoły wyższe
- Inne placówki kształcenia zawodowego
- Administracja (urzędy pracy, operatorzy projektów)
- Izby rzemieślnicze
- Instytucje otoczenia biznesu

OCENA PRACODAWCÓW POSZCZEGÓLNYCH INSTYTUCJI, POD KĄTEM WSPÓŁPRACY NA RZECZ ROZWIJ KADRY



- Pozytywnie
- Przeciętnie
- Negatywnie

Pracodawcy, którzy angażowali się we wsparcie edukacji zawodowej młodzieży, najczęściej podejmowali współpracę z **uczelniami wyższymi (18,9%), technikami (18,3%) oraz szkołami branżowymi (14,1%)**.

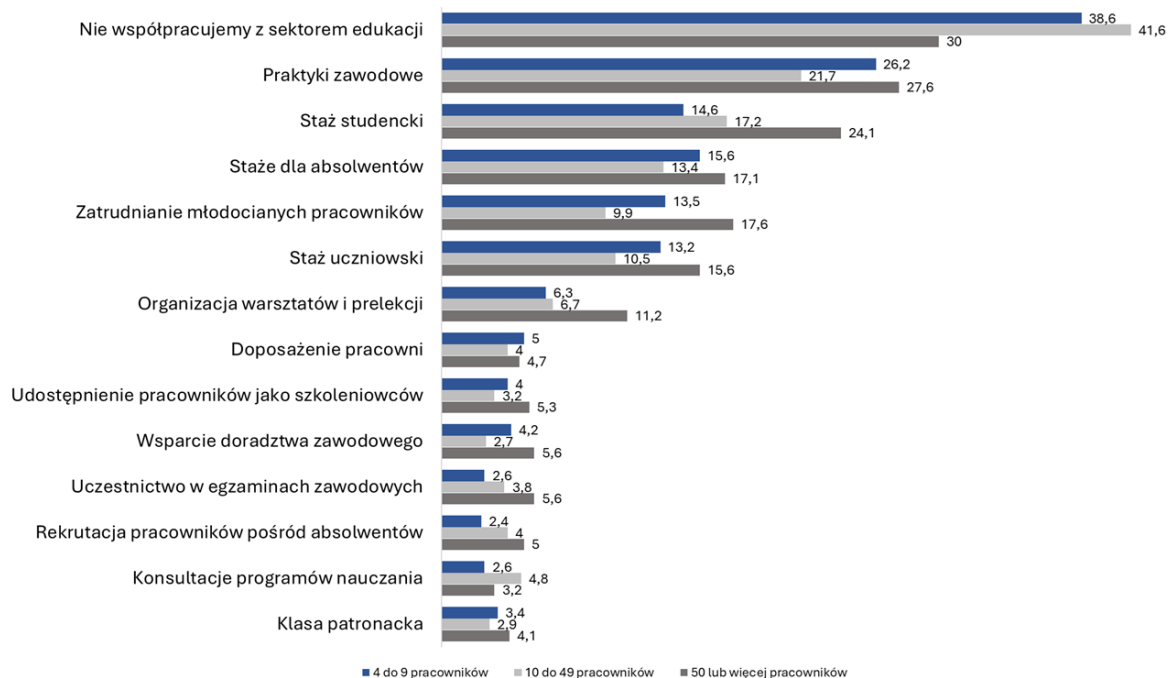
**Ponad 41% ankietowanych nie podejmowało współpracy z żadnymi instytucjami w ramach wsparcia edukacji zawodowej młodzieży.** Pokazuje to, że choć istnieje pewna grupa zaangażowanych pracodawców, nadal znaczna część rynku pozostaje bierna, co ogranicza systemowe wsparcie dla rozwoju zawodowej młodzieży i pogłębia lukę między edukacją a potrzebami rynku pracy.

Największy odsetek współpracujących przedsiębiorstw odnotowano wśród największych podmiotów, które częściej dysponują infrastrukturą oraz kadrą umożliwiającą nadzór nad osobami w okresie nauki zawodu, choć nawet w tej grupie ponad jedna trzecia (35%) nie prowadziła takiej współpracy.

Współpraca przedsiębiorstw z sektorem edukacji najczęściej przybiera **formy praktyczne**, bezpośrednio związane z przygotowaniem młodzieży i studentów do pracy. Najbardziej rozpowszechnioną formą są **praktyki zawodowe, staże studenckie i staże dla absolwentów oraz zatrudnienie młodocianych pracowników**.

Realizacja staży uczniowskich występuje rzadziej, ale wciąż na istotnym poziomie. Bardziej zaawansowane i wymagające formy współpracy – takie jak organizacja warsztatów, udostępnianie pracowników jako trenerów, doposażanie pracowni czy tworzenie klas patronackich – są realizowane znacznie rzadziej, co może wynikać z ich kosztowności lub braku wypracowanych modeli współpracy ze szkołami. Podobnie niską popularnością cieszą się działania wymagające zaangażowania w tworzenie lub konsultowanie treści programowych, uczestnictwo w egzaminach zawodowych czy wsparcie doradztwa zawodowego – choć i tu bardziej aktywne są większe przedsiębiorstwa.

## Jakie formy współpracy ze szkołami lub uczelniami były realizowane w Państwa przedsiębiorstwie w 2025 r.? (%)



**Wszystkie analizy i raporty przygotowywane przez Wydział Badań i Analiz Rynku Pracy są opublikowane na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu**

**Wydział Badań i Analiz Rynku Pracy  
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu**

**<https://wuppoznan.praca.gov.pl/statystyki-analizy-i-badania-ryнку-pracy>  
obserwatorium@wup.poznan.pl**

**61 846 38 26**