

Cyfrowa transformacja? Zadbaj o IT

Podnoszenie
i zmiana kwalifikacji



Experis®
ManpowerGroup





Budowanie oraz rozwijanie sprawnych zespołów ds. nowych technologii jest aktualnie priorytetem dla wielu dyrektorów obszaru IT i HR.

Co możesz zrobić już dziś, by w przyszłości nie martwić się o kompetencje IT w Twojej organizacji – 9 wskazówek

Błyskawicznie postępująca era cyfrowa umożliwia wprowadzanie daleko idących i przyszłościowych rozwiązań we wszystkich sferach działalności. Nowe produkty oraz usługi, innowacyjne modele biznesowe, rewolucje w oczekiwaniach konsumentów – wszystko to otwiera przed firmami możliwości rozwoju, ale jednocześnie stawia także nowe wyzwania. **Obecnie jedną z największych przeszkód dla cyfrowej transformacji jest niewystarczająca liczba specjalistów z niezbędnymi umiejętnościami.** O ile nowe, zaawansowane technologie mogą być już bardzo wydajne, to za ich projektowaniem, wdrażaniem oraz obsługą wciąż stoją specjaliści o odpowiednich kompetencjach – a tych brakuje na rynku pracy. Najtrudniejsza sytuacja panuje w sektorze IT. Pracodawcy deklarują niedobór wysoko wyspecjalizowanych kandydatów w najważniejszych obszarach cyfrowej transformacji. Zatrudnienie odpowiednich osób w krótkim czasie jest często po prostu niemożliwe, a w konsekwencji braków kadrowych opóźnia się realizacja projektów, rosną także koszty działań ukierunkowanych na digitalizację. Dlatego budowanie oraz rozwijanie sprawnych zespołów ds. nowych technologii jest aktualnie priorytetem dla wielu dyrektorów obszaru IT i HR.

Aby zrekrutować kandydatów z niezbędnymi do sprawnego funkcjonowania w cyfrowym świecie umiejętnościami, organizacje nie powinny polegać już tylko na programach rekrutacyjnych. Konieczne jest opracowanie nowego planu działań, w którym najważniejszymi będą podnoszenie i zmiana kwalifikacji. A więc **jeżeli potrzebne są nam kompetencje niedostępne na rynku wśród kandydatów, oczywistym jest rozwijanie ich u zatrudnionych już osób. Zmiana w zespołach, odświeżenie umiejętności oraz zwiększenie motywacji pracowników za sprawą nowych ról, pozwolą na dłuższy czas zaradzić problemowi niedoboru kompetencji IT na rynku.** W obecnej sytuacji takie nieinwazyjne zabiegi będą w przypadku nowych technologii nie tylko bardziej skuteczne, ale też tańsze oraz szybsze, niż szeroko zakrojona kampania rekrutacyjna i kosztowne operacje HR.

W niniejszym przewodniku przedstawiamy dziewięć wskazówek dotyczących podnoszenia i zmiany kwalifikacji, dzielimy się praktycznymi pomysłami na to, jak firmy mogą w strategiczny sposób zbudować zespół IT i przygotować się do kolejnych etapów cyfrowej transformacji. Jedno jest już pewne: **powodzenie digitalizacji zależy w znacznej mierze od rozwiązania problemów związanych z niedoborem pracowników.** Najpierw trzeba jednak odpowiedzieć sobie na pytanie, z czego wynika ta sytuacja.

Przeszkody dla cyfrowej transformacji

Jakie konsekwencje dla firm ma niedobór pracowników o odpowiednich kompetencjach?

Jak wynika z najnowszego badania ManpowerGroup „Niedobór talentów”, 77% wszystkich pracodawców z branży IT na świecie ma trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kompetencjach (dane dla I kwartału 2023). Z drugiej strony firmy mierzą się z cyfrową transformacją. Urządzenia mobilne, globalne sieci i innowacje oparte na wykorzystaniu danych generują potrzebę błyskawicznego rozwoju technologicznego. Przez to pewne umiejętności w dziedzinie IT coraz szybciej się dezaktualizują. **W obszarach takich jak uchurowienie,**

cybernetyka i uczenie maszynowe, zapotrzebowanie na nowe kompetencje nieustannie rośnie.

Wraz z cyfrową transformacją rola działów IT ewoluowała do filaru wspierającego główne procesy biznesowe. Dlatego więc teraz, o te same, wysoko wykwalifikowane talenty mogą konkurować zarówno korporacje technologiczne, jak i międzynarodowa sieć hoteli. Poszukiwane umiejętności stają się też coraz bardziej wyspecjalizowane, co dodatkowo ogranicza pulę potencjalnych kandydatów.



50% pracodawców z branży technologicznej uważa, że będzie musiało zatrudnić więcej pracowników.



77% organizacji IT ma trudności ze znalezieniem talentów o odpowiednich kompetencjach.



22% twierdzi, że najtrudniej jest znaleźć osoby na stanowisko kierownika projektu IT.

Źródło: Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia 2023 oraz Niedobór Talentów 2023.

W niektórych obszarach liczba wolnych stanowisk przekracza liczbę wykwalifikowanych ekspertów, co sprawia, że kształtowanie przyszłej cyfrowej transformacji staje się sporym wyzwaniem.



Na tę długofalową sytuację nałożyło się w ostatnim czasie wiele innych, nie mniej ważnych czynników.

Zapotrzebowanie na cyfrowe modele biznesowe, a w konsekwencji także na odpowiednie zespoły, zwiększyło się podczas pandemii COVID-19, przede wszystkim ze względu na jeszcze większy wzrost popularności handlu elektronicznego oraz pracy zdalnej. Na cały rynek pracy IT wywiera jednocześnie nacisk „wielka rezygnacja”. Coraz bardziej zarysowuje się dominujący już w wielu częściach świata trend spowodowany zmianami demograficznymi – wraz ze starzeniem się społeczeństw, maleje odsetek osób aktywnych zawodowo. Popyt na specjalistów IT rośnie wraz ze znaczeniem transformacji cyfrowej, a podaż na rynku pracy jest coraz mniejsza.

Lista kompetencji, które w kontekście cyfrowej transformacji są potrzebne niemal od zaraz, jest długa. Według badania przeprowadzonego przez [DevOps Institute](#), najbardziej rozchwytywani są obecnie. **specjaliści IT w obszarach bezpieczeństwa**

i cyberbezpieczeństwa, przetwarzania danych w chmurze, orkiestracji kontenerów, architektury IT i technologii aplikacyjnych. Z danych serwisu [CodinGame](#), wynika, że w 2022 roku rekruterzy najbardziej aktywnie poszukiwali kompetencji w takich dziedzinach jak sztuczna inteligencja, uczenie maszynowe, DevOps i web development. Z kolei w badaniu przeprowadzonym w 2020 roku przez [McKinsey](#), 43% firm wskazało na luki kompetencyjne w zakresie analityki danych, a 26% luki w obszarze IT, aplikacji mobilnych i projektowania stron internetowych.

Sytuacja jest zatem naprawdę poważna. W niektórych obszarach technologicznych liczba wolnych stanowisk przekracza liczbę wykwalifikowanych ekspertów. A przecież nie każdy pracownik będzie pasował do kultury organizacyjnej danej firmy. **Wszystko to sprawia, że kształtowanie przyszłej cyfrowej transformacji staje się sporym wyzwaniem.**

A może coś nowego?

Podnoszenie i zmiana kwalifikacji sposobem na braki kadrowe w IT

Tak ogromnych luk kompetencyjnych, z jakimi mamy do czynienia aktualnie, nie da się szybko zniwelować jedynie poprzez strategie rekrutacyjne.

Powszechnie stosowaną alternatywą jest outsourcing działań, jednak nie jest to rozwiązanie wystarczające i długofalowe.

W typowo outsourcingowych regionach, takich jak obszar Azji i Pacyfiku, niedobór specjalistów IT jest równie dotkliwy. Według badania zrealizowanego w 2022 roku, brak dostępności talentów to obecnie największe wyzwanie dla 48% firm z sektora technologicznego, także w tym wspomnianym regionie (wobec

52% na poziomie globalnym – [badanie trendów w sektorze technologicznym na całym świecie przeprowadzone przez Equinix](#). Dlatego też coraz większą wagę przykłada się do możliwości podnoszenia lub zmiany kwalifikacji – jedynie 12% badanych firm technologicznych uważa, że nie prowadzi żadnych działań w tym kierunku. Jak podaje badanie [study conducted by the World Economic Forum](#), firmy szacują, że 40% ich pracowników będzie musiało zmienić kwalifikacje.

Podnoszenie kwalifikacji w IT oparte jest zdobywaniu przez pracowników nowych kompetencji, umożliwiających im w przyszłości wykonywanie nowych zadań.



Podnoszenie kwalifikacji (upskilling) w IT oparte jest na zdobywaniu przez pracowników nowych kompetencji, umożliwiających im w przyszłości wykonywanie nowych zadań. W ten sposób mogą być także szkoleni odpowiedni pracownicy z innych obszarów, takich jak np. produkcja – wówczas taki proces nazywamy zmianą kwalifikacji (reskilling). Daje to szansę na znalezienie ukrytych talentów w obrębie istniejących już zespołów. Oba wymienione podejścia pozwalają na zwiększenie puli potencjalnych kandydatów do pracy w IT przy relatywnie niewielkich kosztach. Upskilling i reskilling talentów, przynoszą korzyści zarówno pracodawcom, jak

i pracownikom – dane mówią bowiem same za siebie. 56% firm prowadzących działania w zakresie zmiany kwalifikacji twierdzi, że lepiej lub znacznie lepiej idzie im wypełnianie wolnych stanowisk ich własnymi pracownikami ([badanie McKinsey z roku 2020](#)). **Jednak mimo zalet płynących z działań typu reskilling i upskilling, nie wszystkie organizacje przyjmują w tej kwestii odpowiednie strategie.** Ich działania często są niedopracowane, zwłaszcza jeżeli chodzi o materiały szkoleniowe czy odpowiednie zachęty. O tym, od czego zacząć tego typu programy i na co położyć nacisk, w dalszej części materiału.



A photograph of a diverse group of people in a modern office setting. In the foreground, a man with a grey beard and glasses, wearing a blue shirt, is smiling and looking towards the right. He is holding a white mug. Behind him, a woman with dark hair is also smiling. To the right, another woman is visible, and a hand is raised in the air. The scene is set around a white table with a laptop, a glass of water, and a pitcher. The background shows large windows and office partitions.

Zapewnij odpowiedni know-how

9 wskazówek dotyczących
strategii podnoszenia
i zmiany kwalifikacji



1. Pracownicy przyszłości

Planuj zatrudnienie w kontekście cyfrowej transformacji

Podnoszenie i zmiana kwalifikacji są niezbędne, jeżeli chcesz dysponować w organizacji odpowiednią pulą talentów, umożliwiającą skuteczną transformację cyfrową. **Najpierw jednak należy określić cel, jaki firma chce osiągnąć.**

Jasność w kontekście obecnego jak i przyszłego zapotrzebowania na konkretne kompetencje jest kluczowa do zaimplementowania skutecznej strategii reskillingu i upskillingu. Prognoza powinna być sporządzona w perspektywie co najmniej trzech lat, brać pod uwagę potencjalne trendy technologiczne, zmiany czy zakłócenia mogące wówczas wystąpić. Wymaga to ustrukturyzowanych ram, uwzględniających między innymi to, jakie kompetencje będą ważne w działalności organizacji za jakiś czas. Strategię podnoszenia lub zmiany kwalifikacji najlepiej osadzić zatem w szerzej zakrojonych działaniach planowania zatrudnienia.

Zanim zaczniesz opracowywać plan działań, powinieneś wiedzieć na czym stoisz. **W tym celu dobrze jest przeprowadzić szczegółową analizę dostępnych w firmie kompetencji.**

Na rynku dostępnych jest wiele narzędzi służących do analizy talentów, które często wykorzystują do tego najnowocześniejsze technologie, takie jak sztuczna inteligencja, czy uczenie maszynowe. Wiedzę o dostępnych zasobach można także zdobyć poprzez weryfikację umiejętności we współpracy z pracownikami lub poprzez platformę edukacyjną. Co do zasady, każdy system danych mówiący o kompetencjach może usprawnić działania i dać bardziej przejrzyste wyniki.

Przy dokonywaniu oceny kompetencji pracowników nie należy zapominać o umiejętnościach miękkich. Mają one ogromne znaczenie, także na stanowiskach IT, szczególnie dla osób, które zmieniają pracę na późniejszym

Jasność w kontekście obecnego jak i przyszłego zapotrzebowania na konkretne kompetencje jest kluczowa do zaimplementowania skutecznej strategii reskillingu i upskillingu.

etapie kariery, na przykład po zmianie kwalifikacji. Dlatego między innymi umiejętności miękkie, takie jak zdolność przystosowywania się, elastyczność, ciekawość świata i chęć nauki są szczególnie cenne.



2. Liczą się chęci

Monitoruj, promuj i wykorzystuj motywację

Ważnym elementem podczas podnoszenia lub zmiany kwalifikacji pracowników jest ich motywacja. Firmy mogą wzmocnić ich zaangażowanie na przykład poprzez dodatkową premię za dalsze szkolenie. Innym sposobem na zachęcenie do rozwoju są stałe nagrody, przyznawane stopniowo i na niewielką skalę, po nabyciu konkretnych umiejętności, ale bez konieczności osiągnięcia przez pracownika progu kolejnego szczebla zawodowego. Takie działania sygnalizują pracownikom, że rozwój dodatkowych umiejętności IT jest nie tylko mile widziany, ale wręcz aktywnie wspierany przez organizację. W idealnym przypadku, jest to także element kompleksowej

strategii zwiększania zaangażowania pracowników. Kluczowa jest tu możliwość rozwoju osobistego, a także aspekty jak poczucie sensu wykonywanej pracy czy przestrzeń na szczerą wymianę zdań. **Upskilling i reskilling bez wątpienia cieszą się dużym zainteresowaniem wśród talentów** – według jednego z [badań](#), 74% wszystkich pracowników, którzy jeszcze nie brali udziału w tego typu programach, wolałoby pracować w firmie oferującej taką możliwość.



3. Coś starego, coś nowego

Zmiana kwalifikacji może rozwiązać problem przestarzałych już systemów

Podnoszenie i zmiana kwalifikacji otwierają przed firmami możliwość rozwiązania powszechnego problemu – przestarzałych systemów (ang. legacy). **W wielu branżach, zwłaszcza w obszarach takich jak usługi finansowe, główną przeszkodą w transformacji cyfrowej są właśnie technologie, które już się zdezaktualizowały.** W takich sektorach modernizacja niesie ze sobą nie tylko duże wyzwania finansowe i technologiczne, ale także personalne. Zdarza się, że wieloletni pracownicy IT stawiają pewien opór wobec innowacji, na przykład z powodu przywiązania do znanych im od lat rozwiązań.

Takie osoby, poprzez swoją postawę, mogą stać się czynnikiem utrudniającym wprowadzanie zmian.

Oczywistym rozwiązaniem jest jednak równolegle zapewnienie wieloletnim pracownikom możliwości zmiany kwalifikacji, jak i zdobycia nowych umiejętności w ramach pracy z nowymi technologiami. Pozwala to połączyć dwie potrzeby: po pierwsze, reskilling grupy osób posiadających już doświadczenie technologiczne zaspokaja zapotrzebowanie na przyszłe umiejętności w zakresie nowych technologii, po drugie – w znaczący sposób zachęcamy takie talenty do osobistego zaangażowania się w proces, co może napędzić digitalizację oraz zlikwidować powstały wobec niej opór.

Podnoszenie i zmiana kwalifikacji mogą być sposobem na problem przestarzałych systemów, ponieważ zachęcają pracowników do rozwoju i zaangażowania.



4. Czynniki ludzki

Do automatyzacji potrzebni są pracownicy i ich umiejętności

Automatyzacja jest podstawą do wdrożenia wielu projektów transformacyjnych.

Do tego celu potrzebni są jednak pracownicy posiadający specjalistyczne kompetencje w dziedzinie automatyzacji procesów. Obok umiejętności czysto informatycznych ważna jest także wiedza na temat branży.

Według badania przeprowadzonego przez [CapGemini](#) w 2018 roku, w wyniku automatyzacji nastąpiły znaczące zmiany w przypadku 67% wszystkich stanowisk finansowych.

Można zatem stwierdzić, że podnoszenie kwalifikacji wewnątrz organizacji może w znacznym stopniu przyczynić się do poprawy wydajności procesów automatyzacji. We wspomnianym wyżej badaniu wykazano także, że duże firmy o wysokim stopniu oraz jakości automatyzacji, w których funkcjonują dobrze rozwinięte programy podnoszenia

kwalifikacji oszczędzają w ciągu trzech lat średnio 278 mln \$ (w porównaniu z firmami o równie wysokim stopniu automatyzacji, ale bez systemowego podejścia do działań upskillingu). To również cenna lekcja dla liderów HR: poza potencjalnymi pracownikami IT, także specjaliści ds. rekrutacji są kandydatami do programów podnoszenia kwalifikacji. W końcu mogą oni wybrać właściwe osoby tylko wtedy, gdy sami posiadają wiedzę w kluczowych dla przyszłości branży obszarach.

Automatyzacja dotyczy wielu obszarów, od płac po marketing, ale skupia się również w sferze IT. Metody automatyzacji nowych technologii zwiększają efektywność rozwiązań cyfrowych w praktycznie wszystkich wymiarach – od tworzenia i wdrażania aplikacji, po całą cyberprzestrzeń. Według [ostatniego raportu opracowanego przez](#)

Duże firmy o wysokim stopniu oraz jakości automatyzacji, w których funkcjonują dobrze rozwinięte programy podnoszenia kwalifikacji oszczędzają w ciągu trzech lat średnio 278 mln \$.

[DevOps Institute](#) najważniejsze kompetencje w obszarze automatyzacji procesów IT to te w dziedzinie ciągłej integracji (automatyzacja kompilacji oraz testowania), ciągłego wdrażania, dostarczania, testowania, cyberbezpieczeństwa, jak również DevSecOps i SecOps. Tego typu umiejętności są aktualnie niezbędne w wielu branżach. Liderzy HR oraz IT powinni zatem odpowiednio wcześniej zidentyfikować potrzeby organizacji w tych obszarach, by móc stworzyć skrojone na miarę wewnętrzne programy zmiany kwalifikacji.



5. Ukryte w organizacji skarby


Korzystaj z wiedzy biznesowej współpracowników

Kluczowym czynnikiem dla powodzenia cyfrowej transformacji i wynikających z niej nowych modeli biznesowych jest włączenie do planowania IT aspektów biznesowych. Wysoce dynamiczny charakter rynków, nowi konkurenci oraz wiele innych aktualnych trendów wymaga jeszcze szybszego, bardziej zorientowanego na klienta rozwoju produktów, a także optymalizacji procesów – wiedza informatyczna i biznesowa idą tu ramię w ramię. **W tym obszarze liderzy HR mogą zadbać o zmianę kwalifikacji pracowników bezpośrednio zajmujących się działalnością firmy, by w ten sposób zniwelować zarówno luki kompetencyjne, jak i nadać zespołom IT odpowiednią perspektywę biznesową.** Warto pochylić nad tym na przykład podczas szukania skutecznych **kierowników projektów w obszarze nowych technologii.** Programy z zakresu reskillingu i upskillingu powinny skupiać się między innymi na sprawdzonych

pracownikach ze średnich szczebli organizacji, którzy nie pełnili do tej pory żadnych funkcji technicznych, ale mają doświadczenie w zarządzaniu złożonymi procesami, a także cechują się odpowiednimi kompetencjami miękkimi. Inwestycja w zmianę kwalifikacji wśród takich osób i przygotowanie ich do zadań w IT jest zwykle opłacalnym projektem.

Potencjalnych kandydatów do zmiany kwalifikacji warto szukać także w innych obszarach. W zależności od firmy czy branży, należy przyrzeć się na przykład pracownikom produkcji i sprzedaży. **Takie osoby mają przecież praktyczne zrozumienie kultury organizacyjnej, działalności firmy.**

Co więcej, szukanie talentów spoza zwyczajowej puli sprzyja zwiększeniu różnorodności i inkluzywności w branży IT. Tego typu program z imponującym wynikiem przeprowadził już jeden z brytyjskich detalistów. Firmie udało się wyselekcjonować spośród pracowników



sklepów osoby, które miały już wcześniejsze doświadczenie w obszarze nowych technologii, a następnie przekwalifikować je na specjalistów IT w ramach kilkumiesięcznego programu. Przy tego typu działaniach trzeba jednak pamiętać o przełamaniu uprzedzeń wobec talentów niemających typowych kwalifikacji lub wobec starszych pracowników, stanowiących ważną grupę docelową w programach upskillingu i reskillingu sektora technologicznego.



6. Bezpieczeństwo dzięki know-how

Reskilling sposobem na doskonalenie cyberbezpieczeństwa

Cyfrowa transformacja porywa świat kolejnymi osiągnięciami, jednak znacznie mniej uwagi poświęcamy kwestii cyberbezpieczeństwa. **Złośliwe ataki zarówno wewnątrz jak i z zewnątrz, a także incydenty związane z cyberbezpieczeństwem poważnie zagrażają nie tylko procesom operacyjnym, ale także reputacji firm.** Co więcej, rosnące znaczenie cyfrowych modeli biznesowych sprawia, że zagrożenie to rozprzestrzenia się na cały rynek. Według [Deloitte](#) procesy IT są obecnie filarem każdej branży, a najważniejsze zagrożenia w cyfrowej transformacji są ściśle związane z cyberbezpieczeństwem.

Z [badania przeprowadzonego przez Fortinet](#) wynika, że 52% wszystkich dyrektorów biorących udział w badaniu ma trudności z zatrzymywaniem wykwalifikowanych pracowników, a 67% uważa, że brak odpowiednich talentów stwarza dodatkowe ryzyko dla ich organizacji. **Dlatego też eksperci PwC twierdzą, że dobrym pomysłem jest reskilling zatrudnionych już osób.** Tacy pracownicy dobrze znają już sposób funkcjonowania firmy oraz wykorzystywane w niej systemy.



67% uważa, że brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników w organizacji stwarza dodatkowe ryzyko dla firmy



60% wszystkich dyrektorów biorących udział w badaniu ma trudności z rekrutacją specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa



52% z nich mówi o trudnościach w zatrzymaniu w firmie wykwalifikowanych pracowników

Źródło: Fortinet 2022



7. Postaw na własne siły

Możliwość wyboru i jasne informacje dla pracowników

Przy implementowaniu działań w kierunku podnoszenia lub zmiany kwalifikacji powinno być jasne, że **decyzja o udziale pracownika w programie rozwojowym należy do niego**. Oczywiście, przyszła rola musi także pasować do danej osoby, takie programy powinny być jednak postrzegane jako spersonalizowana oferta, z której mogą skorzystać obie strony. Ważne jest, by przy doborze opcji szkoleniowych skupiać się na potrzebach talentów. Według [badań](#), dla 63% pracowników preferowaną metodą nauki jest samodzielne przyswajanie wiedzy. Należy wziąć pod uwagę tę opcję, tym bardziej, że indywidualnie

wybrana ścieżka zmiany kwalifikacji zwiększa efektywność nauki. **Przydatne mogą być również narzędzia takie jak wewnętrzna platforma e-learningowa**. Takie rozwiązanie umożliwia wybór interesujących modułów, a przełożonym daje możliwość polecenia wybranych programów rozwojowych. Z drugiej strony, niejasna staje się wtedy kwestia dobrowolności udziału pracownika w programie. Według przeprowadzonej [ankiety](#), 56% pracowników byłoby skłonnych wziąć udział w kursie rekomendowanym przez przełożonego.

56% pracowników jest skłonnych wziąć udział w kursie zarekomendowanym przez przełożonego.



8. Umocnij więzi

Programy z zakresu reskillingu oraz upskillingu zwiększają lojalność pracowników wobec organizacji

Programy podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników pociągają za sobą koszty, które należy uzasadnić. W tym celu warto przyjrzeć się między innymi takim kwestiom jak zatrzymywanie talentów w organizacji i planowanie zatrudnienia. Oczywiście, zawsze istnieje ryzyko, że firma zainwestuje w daną osobę, która po krótkim czasie odejdzie, ale nie zapominajmy o tym, że zatrudnienie wielu pracowników o niewystarczających kwalifikacjach jest jeszcze większym ryzykiem. Taka sytuacja oznacza bowiem niższą wydajność, może mieć negatywny wpływ na morale zespołów. **Upskilling i reskilling w obszarze IT to działanie korzystne dla obu stron, które zwykle bardzo pozytywnie wpływa na zatrzymywanie pracowników.** Pracodawca zyskuje lepiej wykwalifikowanych i bardziej wydajnych pracowników, sprawnie działających przy transformacji cyfrowej

organizacji. Pracownik natomiast zyskuje dodatkowe umiejętności, a co za tym idzie, także lepsze perspektywy zawodowe. Dzięki temu pracownicy widzą, że znaczenie ich funkcji rośnie, pracodawca docenia ich rolę oraz widzi potencjał do dalszego rozwoju. Wszystko to przyczynia się do zwiększenia ich lojalności wobec organizacji. Według [badania](#) przeprowadzonego przez McKinsey w 2020 roku, w wyniku takich działań zadowolenie zatrudnionych osób wzrosło lub znacząco wzrosło w 73% przypadków.

Przy planowaniu danego programu należy też wziąć pod uwagę stosunek korzyści z niego płynących, do kosztów jakie generuje, jednak w sektorze IT zwykle jest on bardzo pozytywny. Szereg przykładowych obliczeń można znaleźć w [raporcie Światowego Forum Ekonomicznego](#). Na przykład podniesienie kwalifikacji specjalisty ds.

67 % pracowników biorących udział w badaniu byłoby gotowych do wzięcia udziału w programie zmiany kwalifikacji, by rozpocząć pracę na nowym stanowisku.

komunikacji marketingowej na analityka danych w branży dóbr konsumpcyjnych przynosi duże korzyści w postaci wzrostu wynagrodzenia nawet o 20 tys. \$. Według [badania przeprowadzonego przez Boston Consulting Group](#), 67% respondentów byłoby gotowych do wzięcia udziału w programie zmiany kwalifikacji, by rozpocząć pracę na nowym stanowisku.



9. Siła tkwi w zespole

Osiągaj więcej dzięki współpracy

W kontekście transformacji cyfrowej coraz ważniejsze staje się budowanie środowiska, które nie ogranicza się wyłącznie do sztywnych granic korporacyjnych – w ten sposób łatwiej jest wymieniać oraz nabywać wiedzę. Ma to również zastosowanie w obszarze podnoszenia i zmiany kwalifikacji, gdzie wiedza o wewnętrznych procesach może okazać się cennym uzupełnieniem umiejętności, które są już w firmie. Według [badania przeprowadzonego przez CapGemini](#), w latach 2018-2020 znacznie rozwinęły się możliwości w zakresie podnoszenia kwalifikacji, ale 52% firm nadal nie miało dużego doświadczenia w tego typu działaniach. Ponad połowa z nich (52%) nadal nie dysponuje niezbędnymi do podnoszenia kwalifikacji narzędziami edukacyjnymi, a 42% nie opracowało konkretnego programu reskillingu związanego z digitalizacją. Dla 41% respondentów podnoszenie kwalifikacji i zmiana specjalizacji w obszarze cyfrowym nadal nie było najwyższym priorytetem.

Wartym zainteresowania rozwiązaniem, pozwalającym prowadzić działania z obszaru reskillingu i upskillingu na odpowiednią skalę, jest współpraca z partnerami zewnętrznymi. W ten sposób firmy nie tylko wykorzystują dodatkowe kompetencje, których same (jeszcze) nie posiadają w swoich strukturach, ale mogą także dodatkowo powiększyć dostępną pulę talentów. Otwieranie się na nowe grupy zwiększa różnorodność, a przyjęcie innych niż dotychczas punktów widzenia wzbogaca kulturę organizacyjną oraz sprzyja innowacjom. **W tym kontekście interesująca będzie współpraca z instytucjami edukacyjnymi, publicznymi lub uniwersytetami.** We wprowadzaniu zmian sprawdzi się również model stażów projektowych w innych działach firmy. Dla branż potencjalnie mniej atrakcyjnych, mających opinię bardziej tradycyjnych, dobrym rozwiązaniem mogą być także staże dla absolwentów uczelni wyższych. Taki model może



52% firm nie dysponuje niezbędnymi do podnoszenia kwalifikacji narzędziami edukacyjnymi




42% organizacji nie opracowało konkretnego programu zmiany umiejętności związanego z digitalizacją



Dla **41%** respondentów podnoszenie kwalifikacji i zmiana specjalizacji w obszarach cyfrowych nadal nie było najwyższym priorytetem

Źródło: CapGemini 2021

przyciągnąć osoby stawiające pierwsze kroki zawodowe z wykształceniem informatycznym. Stanowi więc to ogromny plus dla długoterminowej strategii talentów. Pracodawcy mogą także **współpracować z ekspertami ds. zatrudnienia i firmami szkoleniowymi.** Przykładem może tu być firma Experis, zajmująca się zatrudnianiem pracowników IT oraz jej program [Experis Academy](#), umożliwiający ukierunkowane, sprawne podnoszenie kwalifikacji.

A man with a beard and glasses, wearing a green denim shirt, is high-fiving a woman in a yellow shirt. They are in an office setting with a laptop and a window in the background. The man is smiling broadly and looking towards the woman.

Stwórz kompetencje IT wspierające transformację cyfrową Twojej firmy

W jaki sposób podnosić
oraz zmieniać kwalifikacje
pracowników

Upskilling i reskilling są dla firm cenną, długoterminową szansą na aktywne rozwijanie bazy kompetencji, a także budowanie silnego fundamentu strategii zatrudnienia. W niniejszym przewodniku wyróżniliśmy wiele aspektów, które powinni wziąć pod uwagę liderzy HR i IT przy opracowywaniu programów. Wszystko to opiera się na całościowym planowaniu zatrudnienia w oparciu o talenty obecne w organizacji. Liderzy HR mogą w ten sposób zwiększyć szanse powodzenia programów poprzez dbanie o motywację pracowników. Z kolei menedżerowie IT przyspieszą transformację cyfrową poprzez zmianę kwalifikacji wieloletnich pracowników. Reskilling i upskilling umożliwiają optymalne wykorzystanie istniejącej wiedzy biznesowej. Przejrzyste informacje sprzyjają akceptacji działań przez pracowników, zwiększając jednocześnie ich lojalność wobec organizacji.

Zagadnienia związane z prowadzeniem w zespołach działań mających na celu podnoszenie czy zmianę umiejętności są bez wątpienia bardziej złożone, jednak możliwych jest tutaj wiele opcji: wewnętrzne programy szkoleniowe, staże, współpraca z dostawcami nowych technologii, współpraca z uniwersytetami, ośrodkami kształcenia i innymi instytucjami edukacyjnymi, a także

działania z ekspertami ds. IT, takimi jak Experis.

Widzisz lukę kompetencyjną w swojej firmie? Wybierz Experis

Experis to specjalista w dziedzinie umiejętności IT, który pomoże Ci w opracowaniu programu podnoszenia lub zmiany kwalifikacji. Szczególnie skutecznym rozwiązaniem w tym zakresie jest **Experis Academy. Experis zapewnia pozyskiwanie umiejętności, ocenę pracowników, szkolenia, a także coaching i dopasowywanie kandydatów do odpowiednich stanowisk.** Experis Academy oferuje szeroki zakres certyfikowanych treści edukacyjnych, które mogą być dostosowane do indywidualnych potrzeb firmy, są także globalnie skalowalne. Dzięki temu nowi pracownicy szybciej osiągają wysoki poziom produktywności. Oferujemy działania dotyczące zarówno absolwentów, jak i wewnętrznych zasobów firmy. Zespół Experis wsparł w działaniach wiele wiodących firm na całym świecie. Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o rozwiązaniach w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, skontaktuj się z oddziałem Experis w Twoim regionie.



Experis jest światowym liderem w dziedzinie pozyskiwania specjalistów IT, rekrutacji stałych, rozwiązań projektowych i usług zarządzanych, specjalizującym się w transformacji biznesowej, chmurze i infrastrukturze, cyfrowej przestrzeni roboczej, aplikacjach dla przedsiębiorstw oraz bezpieczeństwie cybernetycznym.

Experis jest częścią ManpowerGroup, do której należą również Manpower i Talent Solutions. Po więcej informacji zapraszamy na stronę www.experis.pl.

Napędzamy transformację cyfrową

Technologie oraz związane z nimi umiejętności i kwalifikacje nieustannie ewoluują. Experis wspiera klientów w całym cyklu wdrażania nowych rozwiązań, oferując elastyczne działania eksperckie i biznesowe, które dostosowują się do potrzeb organizacji.



Experis[®]
ManpowerGroup

Partnerstwa i certyfikaty



Gold Collaboration and Content



Gold Windows and Devices



Silver Communications

