



Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 12.01.2026 r.

Czy programy rozwojowe w firmach odpowiadają na specyficzne potrzeby wszystkich pracowników?

W wielu polskich firmach obok siebie pracują osoby o bardzo różnych potrzebach i możliwościach: młodzi ludzie, którzy dopiero rozpoczynają karierę, osoby starsze, które inaczej przyswajają wiedzę, cudzoziemcy z barierami językowymi, a także osoby z niepełnosprawnościami wymagające indywidualnego wsparcia. Jak pracodawcy podchodzą do rozwoju kompetencji tak różnorodnych grup? Raport Bilansu Kapitału Ludzkiego „Ukryte zasoby rynku pracy. Działania pracodawców wobec wybranych grup pracowników” analizuje strategie rozwojowe firm wobec pracowników często pozostających „niewidocznymi” na rynku pracy.

Szczególnego wsparcia potrzebują pracownicy o niższym poziomie umiejętności oraz osoby rozpoczynające karierę zawodową, a także osoby mające trudności z adaptacją do środowiska pracy. Dotyczy to m.in. cudzoziemców z barierami językowymi, osób starszych uczących się nowych kompetencji w innym tempie niż młodsze osoby oraz pracowników z niepełnosprawnościami, dla których wyzwaniem jest dostęp do szkoleń lub materiałów edukacyjnych.

– W przypadku tych grup pracowników kluczowe znaczenie ma bardziej indywidualne podejście do rozwoju kompetencji. Brak takiego wsparcia może obniżać skuteczność szkoleń i ograniczać możliwość pełnego wykorzystania potencjału zawodowego oraz długofalowego utrzymania się na rynku pracy – mówi Maja Dobrzyńska z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Raport BKL pokazuje, że w badanych firmach większość programów szkoleniowych ma charakter „jeden model dla wszystkich”. Formalnie działania są dostępne dla wszystkich pracowników, jednak w praktyce opierają się na jednolitych, uniwersalnych założeniach i nie uwzględniają różnorodności potrzeb.

– Pracodawcy obawiają się, że różnicowanie programów może być odebrane jako faworyzowanie wybranych grup i prowadzić do konfliktów w zespołach. Brak wiedzy o zasadach tzw. równości szans przez różnicowanie sprawia, że firmy wolą stosować

uniwersalne rozwiązania zamiast projektować indywidualne wsparcie dostosowane do konkretnych wyzwań pracowników – dodaje Melania Nieć z PARP.

Brak indywidualizacji ogranicza efektywność szkoleń, utrudnia adaptację w miejscu pracy i zmniejsza szanse pracowników na długofalowe utrzymanie się na rynku pracy. Podejście firm do rozwoju kompetencji można porównać do budowania bloku według jednego projektu: mieszkania są funkcjonalne, ale nie odpowiadają indywidualnym potrzebom lokatorów. Podobnie jednakowe programy rozwojowe nie wykorzystują w pełni potencjału pracowników.

Pracowników będzie mniej

Dlaczego warto inwestować w tzw. ukryte zasoby rynku pracy? Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że liczba ludności w Polsce zmniejsza się od 2012 roku. Jeśli obecne trendy demograficzne utrzymają się, do 2035 roku liczba pracowników spadnie o 2,1 mln, co stanowi 12,6 proc. obecnego stanu zatrudnienia. W tym kontekście grupy pracowników często pozostające w cieniu rynku pracy mogą okazać się kluczowe dla jego stabilności.

Raport PARP i UJ wskazuje, że równe traktowanie nie musi oznaczać identycznych narzędzi rozwojowych. Indywidualizacja szkoleń i programów rozwojowych zwiększa skuteczność działań, poprawia integrację zespołów i pozwala pracownikom w pełni wykorzystać swój potencjał. Firmy, które uwzględniają różnorodność potrzeb pracowników i projektują inkluzyjne programy rozwojowe, zyskują nie tylko wizerunkowo, ale także w zakresie długofalowej efektywności i stabilności zatrudnienia.

O badaniu:

Badanie zostało zrealizowane w ramach badania tematycznego „W kierunku pełniejszego wykorzystania ukrytych zasobów rynku pracy. Działania pracodawców wobec wybranych grup pracowników” realizowanego w ramach projektu **Bilans Kapitału Ludzkiego** – inicjatywy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytetu Jagiellońskiego. To jedno z największych źródeł danych o rynku pracy w Polsce, prowadzone od 2009 roku. Projekt łączy badania przekrojowe i tematyczne, odpowiadające na aktualne wyzwania rynku i gospodarki.

Kontakt dla mediów w sprawie Bilansu Kapitału Ludzkiego:

Marta Dąbrowska

marta_dabrowska@parp.gov.pl

Tel. 518 484 339



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

