

Kontakt dla mediów:

Luiza Nowicka, PARP

e-mail: luiza_nowicka@parp.gov.pl

tel.: 880 524 959

Informacja prasowa

Warszawa, 27.01.2022 r.

Bilans Kapitału Ludzkiego – kompetencje, zatrudnienie i rynek pracy

Pandemia nie wpłynęła znacząco na zatrudnienie, ale była sporym problemem dla młodych przedsiębiorstw na rynku. Pomimo trudności organizacyjnych i finansowych spowodowanych COVID-19 – przedsiębiorstwa wciąż inwestują w rozwój kompetencji swoich pracowników. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) udostępniła raport, przedstawiający najważniejsze wnioski z badania Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL).

Bilans Kapitału Ludzkiego jest jednym z największych europejskich projektów badawczych w obszarze kompetencji, zatrudnienia i rynku pracy. Realizują go Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości wraz z Uniwersytetem Jagiellońskim od 2009 r. Najnowszy raport jest efektem badań prowadzonych w latach 2019-2020, czyli tuż przed pandemią COVID-19 oraz na początku jej trwania.

– 65 proc. średnich i dużych firm odczuło negatywne skutki pandemii, przy czym rodzaj i skala doświadczeń w tym zakresie zależą od branży, w której działali przedsiębiorcy. Sytuacja ta wpłynęła także na podejmowane inwestycje w zakresie rozwoju kompetencji pracowników. Odsetek firm wspierających taką aktywność, co prawda nie zmienił się znacząco w stosunku do roku 2019, zmniejszyła się za to skala podejmowanych działań: firmy rezygnowały z poszczególnych form wspierania rozwoju, spadła średnia liczba przeszkolonych osób oraz średni budżet przeznaczany na szkolenia. To co istotne, to fakt – że zdecydowana większość (70 proc.) średnich i dużych przedsiębiorców planuje inwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników w kolejnym roku – jest to wynik wyższy niż w roku 2019 – podsumowuje **Wioletta Skrzypczyńska**, główny specjalista w Departamencie Analiz i Strategii, PARP.

COVID-19 a sytuacja przedsiębiorstw

Dwie trzecie średnich i dużych firm doświadczyło negatywnych skutków pandemii, przy czym były one najbardziej odczuwalne w branży handlowej, hotelarskiej i gastronomicznej oraz w przemyśle, górnictwie i edukacji. Natomiast branżą, która w najmniejszym stopniu doświadczyła negatywnych skutków pandemii było budownictwo i transport. COVID-19 spowodował szczególnie trudną sytuację wśród osób prowadzących własną działalność gospodarczą. Ograniczenia związane z pandemią dotknęły większość firm, w tym dla wielu stały się najpoważniejszym utrudnieniem w

prowadzeniu biznesu. Odsetek firm stabilnych skurczył się do 30 proc., a prawie połowa doświadczyła spadku obrotów. W stosunku do roku 2019, zmalał też do 24 proc. odsetek firm zwiększających obroty, wracając tym samym do poziomu obserwowanego w latach 2017–2018. W kolejnych 12 miesiącach spadku obrotów spodziewa się ponad 40 proc. firm.

Praca zdalna i work-life balance

Przed wybuchem pandemii COVID-19 ok. 8 proc. pracowników wykonywało pracę w sposób zdalny, głównie w formule hybrydowej. W 2020 r. zaledwie 14,5 proc. badanych zadeklarowało, że pandemia w dużym stopniu zwiększyła zakres pracy wykonywanej zdalnie, dla 14,3 proc. zmiana była minimalna. Zakres pracy zdalnej najbardziej zwiększył się w grupie pracowników mających wcześniejsze doświadczenie z tego typu pracą. Pogorszenie warunków do godzenia pracy z życiem rodzinnym, między 2019 a 2020 r., było szczególnie odczuwane przez osoby między 30 a 39 rokiem życia oraz wśród mężczyzn posiadających małe (do ósmego roku życia) dziecko.

Polacy dalej chętnie się uczą

Mimo pandemii, pracodawcy inwestują w edukację kadry. Zwiększyła się liczba pracodawców mających wydzielony budżet na działania rozwojowe (z 35 proc. do 42 proc.). Przynajmniej jedną aktywność rozwojową podjęło 91 proc. średnich i dużych przedsiębiorstw, co jest wynikiem zbliżonym do osiągniętego rok wcześniej. Najpopularniejszymi sposobami wspierania rozwoju kompetencji pracowników były: instruktaże, coaching, mentoring oraz job shadowing. Zmniejszyła się za to skala podejmowanych takich działań jak: firmy rezygnowały z poszczególnych form wspierania rozwoju, spadła średnia liczba przeszkolonych osób oraz średni budżet przeznaczany na szkolenia. Aż 70 proc. badanych przedsiębiorców planuje inwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników w kolejnym roku.

Dorośli Polacy na przełomie 2019 i 2020 r., również na własną rękę, uczyli się nowych rzeczy, jednak nieco rzadziej niż w poprzednich latach. Na poziom wykorzystania nieformalnych sposobów rozwijania kompetencji wpływają te same czynniki, które różnicują uczenie się w sposób formalny lub pozaformalny, tj. sytuacja na rynku pracy, poziom wykształcenia oraz rodzaj wykonywanej pracy. Aktywność zawodowa sprzyja nie tylko rozwojowi kompetencji związanych z wykonywaną pracą, ale wpływa również na posługiwanie się Internetem, także dla samodzielnego uczenia się. Wyniki badania potwierdzają wyraźne oddziaływanie wieku jako czynnika różnicującego korzystanie z Internetu. Jednocześnie pokazują, że wśród osób starszych wzrasta odsetek posługujących się tym medium i wykorzystujących go do celów zdobywania informacji. 25 proc. osób w wieku 65 lat i starszych oraz 8% w grupie 55-64 latków zadeklarowało, że nie korzysta w ogóle z Internetu. W młodszych grupach wiekowych niekorzystających z Internetu nie ma w ogóle.

Co z zarobkami

Porównując rok 2019 z 2020, spadek dochodów najczęściej obserwowano wśród osób na stanowiskach kierowniczych, prowadzących własną działalność gospodarczą oraz zarabiających powyżej 5 tys. zł netto. Najbardziej stabilną sytuację finansową miały osoby zatrudnione w oparciu

o umowę o pracę. Wzrost dochodów w tej grupie odczuło 65 proc. badanych, a spadek – 21 proc. 43 proc. wszystkich respondentów biorących udział w badaniu zadeklarowało, że w porównaniu z 2019 r., w 2020 r. odczuły poprawę sytuacji finansowej, u 27 proc. badanych finanse się pomniejszyły.

[Cały raport dostępny na stronie.](#)



**Rzeczpospolita
Polska**



PARP
Grupa PFR

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

