**61 proc. pracujących czuje presję na ciągłe podnoszenie kwalifikacji zawodowych, ale tylko 44 proc. widzi przełożenie rozwoju kompetencji na swoją karierę**

**Prawie połowa aktywnych zawodowo osób w Polsce uważa, że oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy są zbyt wygórowane, jak wynika z najnowszego raportu No Fluff Jobs. W najmłodszej grupie wiekowej, od 18 do 24 lat, odsetek ten sięga aż 56 proc. Aż 29 proc. badanych w tym wieku przyznaje, że zdarzyło im się zawyżać swoje kompetencje w CV. Również ci najmłodsi pracujący najmniejsze znaczenie w rekrutacji przypisują wykształceniu, co potwierdzają wypowiedzi rekruterów i rekruterek. Ich zdaniem najważniejsze dla oceny jakości kandydata są doświadczenie zawodowe, umiejętności praktyczne, kompetencje miękkie i udokumentowane osiągnięcia.**

Tylko 44 proc. aktywnych zawodowo Polek i Polaków deklaruje, że rozwój kompetencji pomógł im w awansie, a 46 proc. nie widzi tutaj żadnego przełożenia na karierę. Zaledwie 8 proc. twierdzi, że straciło pracę z powodu braku umiejętności. Mimo to aż **61 proc.** czuje **presję rozwoju kompetencji**, by utrzymać swoją konkurencyjność na rynku pracy (14 proc. nie czuje takiej potrzeby, a 25 proc. nie ma zadania na ten temat). To dane z **najnowszego raportu** [„Umiejętności na rynku pracy”](https://nofluffjobs.com/insights/umiejetnosci-na-rynku-pracy/) **od No Fluff Jobs**, polskiego portalu z ogłoszeniami, który od 10 lat ułatwia kandydatom i kandydatkom znalezienie pracy dopasowanej do ich oczekiwań finansowych.

**Największą presję na rozwijanie kompetencji odczuwają najmłodsze osoby na rynku pracy,** w wieku od 18 do 24 lat (79 proc. wskazań), ale w każdej grupie wiekowej ten odsetek wynosi co najmniej 56 proc. Wśród osób pracujących **w działach HR 69 proc. twierdzi, że awanse w firmach wynikają właśnie z kompetencji specjalistycznych**. Dużą rolę odgrywają też umiejętność adaptacji (55 proc.), kompetencje miękkie (47 proc.) i lata stażu (40 proc.).

*Nie od dziś wiemy, że większe szanse na rynku pracy mają te osoby, które cały czas się rozwijają i potrafią się szybko adaptować do zmieniających się oczekiwań firm. Kandydujący czują rosnące wymagania pracodawców, a na zatrudnienie czeka się dziś nawet kilka miesięcy, więc z ich perspektywy ciągłe podnoszenie kwalifikacji może być przepustką do lepszej pracy. Ale, jak pokazują badania No Fluff Jobs, to nie dyplom czy certyfikat stanowią najczęściej tę przepustkę, bo rekrutujący w pierwszej kolejności zwracają uwagę na doświadczenie zawodowe i kompetencje praktyczne* –**mówi Tomasz Bujok, CEO No Fluff Jobs***.* – *Wygląda więc na to, że każda próba zrobienia czegoś „więcej” jak dodatkowe staże, praktyki na początku kariery, własny projekt po godzinach czy praca zleceniowa poza głównym etatem, mogą przechylić szalę na naszą korzyść.*

**Połowa pracujących uważa, że pracodawcy mają za wysokie wymagania**

Najczęstszą motywacją pracowników i pracowniczek do rozwoju kompetencji jest związana z tym **możliwość podwyżki** – wskazuje ją 65 proc. badanych. Niewiele mniej – 62 proc. – wskazuje własną **ambicję**, a w przypadku 43 proc. jest to **możliwość awansu**. **Chęć zmiany pracy** motywuje do rozwoju 34 proc. ankietowanych, 16 proc. chce się w ten sposób **chronić przed utratą pracy**, a 15 proc. wskazuje **wymagania pracodawcy**.

O tym, że wymagania pracodawców wobec kandydujących są zbyt wygórowane, jest przekonana niemal połowa badanych Polek i Polaków. Wśród osób w wieku od 18 do 24 lat odsetek ten sięga 56 proc. W tej grupie wiekowej najwyższy jest też procent ankietowanych, którzy deklarują, że **zdarzyło im się zawyżać swoje kompetencje opisywane w CV** – 29 proc. Wśród wszystkich badanych przyznaje się do tego tylko 16 proc.

**Wykształcenie mniej ważne od certyfikatów i kursów**

Coraz mniejsze znaczenie w rekrutacji odgrywa formalne wykształcenie – zarówno zdaniem osób pracujących, jak i rekrutujących. **Co 3. z badanych sądzi, że nie ma ono znaczenia w ich rozwoju zawodowym**, 26 proc. nie ma zdania na ten temat, a 40 proc. uważa wykształcenie za kluczowy element w swojej karierze. Im młodsza grupa respondentów, tym mniejsze znaczenie przypisuje wykształceniu.

Sami rekruterzy i rekruterki jako najważniejsze elementy w procesie rekrutacyjnym wskazują **doświadczenie zawodowe**, **umiejętności praktyczne**, **kompetencje miękkie** i **udokumentowane osiągnięcia**. Dyplom jest mniej istotny również od certyfikatów i kursów specjalistycznych.