

Rynek Pracy Oparty na Umiejętnościach (Skills-First)

Synteza raportu OECD (2026) na potrzeby poradnictwa zawodowego i rozwoju kapitału ludzkiego

Tradycyjne modele rekrutacji i zarządzania zasobami ludzkimi przez dziesięciolecia opierały się na formalnych dyplomach (formal qualifications) oraz nazwach dotychczasowych stanowisk jako głównych wskaźnikach potencjału pracownika. Raport OECD z 2026 roku wskazuje na nieuchronną zmianę tego paradygmatu w stronę podejścia Skills-First (najpierw umiejętności).

Podejście to polega na stawianiu realnych, wykazanych umiejętności w centrum procesów zatrudniania, awansowania oraz rozwoju zawodowego - niezależnie od tego, gdzie i w jaki sposób umiejętności te zostały nabyte (w edukacji formalnej, pozaformalnej czy poprzez doświadczenie w pracy).

Kluczowe korzyści z wdrożenia rynku Skills-First:

- Lepsze dopasowanie (Matching), zmniejszenie luk kompetencyjnych i optymalizacja wykorzystania talentów na rynku pracy,
- Inkluzywność, otwarcie rynku pracy dla grup dotąd marginalizowanych (osób bez dyplomów szkół wyższych, przebranżawiających się czy powracających na rynek),
- Elastyczność gospodarcza, szybsza adaptacja siły roboczej do transformacji cyfrowej i zielonej.

Raport identyfikuje cztery fundamentalne filary, bez których sprawne funkcjonowanie rynku Skills-First nie jest możliwe:

1. Wspólny Język Umiejętności (Common Skills Language), aby rekruterzy, instytucje edukacyjne i doradcy zawodowi mogli współdziałać, konieczne jest stosowanie ujednoliconych nazw umiejętności. Klasyczne opisy stanowisk bywają zbyt ogólne, dlatego model Skills-First wymaga precyzyjnego dekomponowania ról zawodowych na konkretne kompetencje twarde i miękkie.
2. Cyfrowe Potwierdzanie Kompetencji (Digital Signalling), pracodawcy często stawiają wymóg posiadania dyplomu uczelni nie dlatego, że wiedza akademicka jest niezbędna na danym stanowisku, lecz dlatego, że dyplom służy jako "skrót myślowy" gwarantujący

podstawowe kompetencje. Raport OECD postuluje zastąpienie tego mechanizmu nowymi formami precyzyjnego poświadczania:

- **Cyfrowe Pasporty Umiejętności (Skills Passports):** rejestry kompetencji jednostki.
 - **Mikropoświadczenia (Micro-credentials):** certyfikowane, zwarte potwierdzenia konkretnych umiejętności cząstkowych.
3. Infrastruktura Walidacji i Uznawania Umiejętności (Validation and RPL Infrastructure), podejście Skills-First nie zadziała bez sprawnych i powszechnie dostępnych mechanizmów formalnego potwierdzania wiedzy zdobytej poza szkołą i uczelnią. Procedury RPL (Recognition of Prior Learning) pozwalają przekształcić wieloletnie doświadczenie zawodowe, wolontariat czy samokształcenie w oficjalnie uznawane, cyfrowe dowody kompetencji z zachowaniem pełnego zaufania i wysokich standardów jakości.
 4. Wskaźnik Dojrzałości Systemowej (Skills-First Readiness and Adoption Index), OECD wprowadza wskaźnik mierzący stopień przygotowania państw do wdrożenia rynku Skills-First. Badanie pokazuje, że choć żaden kraj nie zbudował jeszcze w pełni zintegrowanego systemu, liderzy intensywnie inwestują w cyfrową infrastrukturę walidacji, reformę prawa pracy oraz nowoczesne doradztwo.

Czterostopniowy Model Wdrażania Skills-First w Organizacjach

Według analiz OECD przejście z modelu tradycyjnego na model oparty na umiejętnościach w praktyce zarządczej i doradczej wymaga przejścia przez cztery spójne etapy:

1. Identyfikacja kluczowych ról: Analiza, w których obszarach organizacji tradycyjne kryteria dyplomowe tworzą nieuzasadnione bariery wejścia.
2. Przeprojektowanie opisów stanowisk (Skills-Based Job Descriptions): Usunięcie z ofert pracy wymagań wykształcenia na rzecz konkretnych efektów i kompetencji potrzebnych do realizacji zadań.
3. Rekrutacja oparta na weryfikacji kompetencji: Zastąpienie selekcji CV praktycznymi próbkami pracy, testami sytuacyjnymi oraz weryfikacją cyfrowych poświadczeń.
4. Zarządzanie talentami i rozwój (Skills-Based Talent Management): Budowanie wewnątrzorganizacyjnych ścieżek kariery opartych na mapowaniu luk kompetencyjnych i ukierunkowanym upskillingu.

Wyzwania i Bariery we Wdrażaniu (Rekomendacje OECD)

Raport wyraźnie przestrzega, że przejście na model Skills-First nie nastąpi automatycznie i niesie ze sobą konkretne ryzyka:

- Obawa przed "odwartościowaniem" dyplomów: Skills-First nie oznacza odrzucenia edukacji formalnej, dyplomy pozostają kluczowe, ale stają się jednym z wielu elementów architektury kompetencji,
- Zaufanie do weryfikacji umiejętności: Rynek potrzebuje spójnych, wiarygodnych standardów walidacji (Recognition of Prior Learning – RPL), aby pracodawcy mieli pewność, że poświadczona cyfrowo umiejętność odpowiada rzeczywistości.
- Dostosowanie narzędzi AI: Coraz częściej używane w rekrutacji algorytmy AI muszą zostać przeprogramowane tak, aby selekcjonowały kandydatów na podstawie profilu umiejętności, a nie słów kluczowych.

Implikacje dla Praktyków Poradnictwa Zawodowego

Dla doradców zawodowych, trenerów i ekspertów rozwoju kariery wnioski z raportu OECD (2026) wyznaczają nowe kierunki codziennej pracy:

- Przejście od „Bilansu Wykształcenia” do „Bilansu Umiejętności”, doradca zawodowy powinien pomagać klientowi w nazywaniu konkretnych umiejętności uzyskanych w pracy nieformalnej, wolontariacie czy projektach, stosując ustandaryzowany język kompetencji.
- Wsparcie w budowaniu Cyfrowego Portfolio, pomoc klientom w gromadzeniu i strukturze weryfikowalnych cyfrowo mikropoświadczeń i paszportów umiejętności, które stają się głównym atutem na nowoczesnym rynku pracy.
- Edukacja Pracodawców i Sektora HR, rola doradców zawodowych i trenerów rozszerza się o doradztwo dla biznesu w zakresie tworzenia ogłoszeń rekrutacyjnych wolnych od dyskryminacji dyplomowej (skills-based hiring).

Pytania do refleksji:

- 1) Czy polski system doradztwa zawodowego jest przygotowany na podejście oparte przede wszystkim na umiejętnościach (Skills-First)?
- 2) Jakie bariery utrudniają szersze wykorzystanie podejścia Skills-First w edukacji i na rynku pracy?

- 3) Jaką rolę mogą odegrać doradcy zawodowi we wspieraniu klientów w identyfikowaniu, dokumentowaniu i prezentowaniu swoich umiejętności?
- 4) W jaki sposób mikropoświadczenia i walidacja efektów uczenia się mogłyby wspierać rozwój uczenia się przez całe życie w Polsce?
- 5) Czy obecnie stosowane narzędzia i metody pracy doradców zawodowych odpowiadają kierunkom zmian wskazywanym przez OECD? Jeśli nie – jakie zmiany byłyby potrzebne?
- 6) Jakie działania warto rekomendować, aby przygotować instytucje edukacyjne, rynek pracy i pracodawców do szerszego wdrażania podejścia Skills-First?

Bibliografia:

OECD. (2026). *A Skills-First Labour Market*. OECD Publishing.

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2026/06/a-skills-first-labour-market_bd036db7/2e1b85f0-en.pdf