

RAPORT KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI 2030



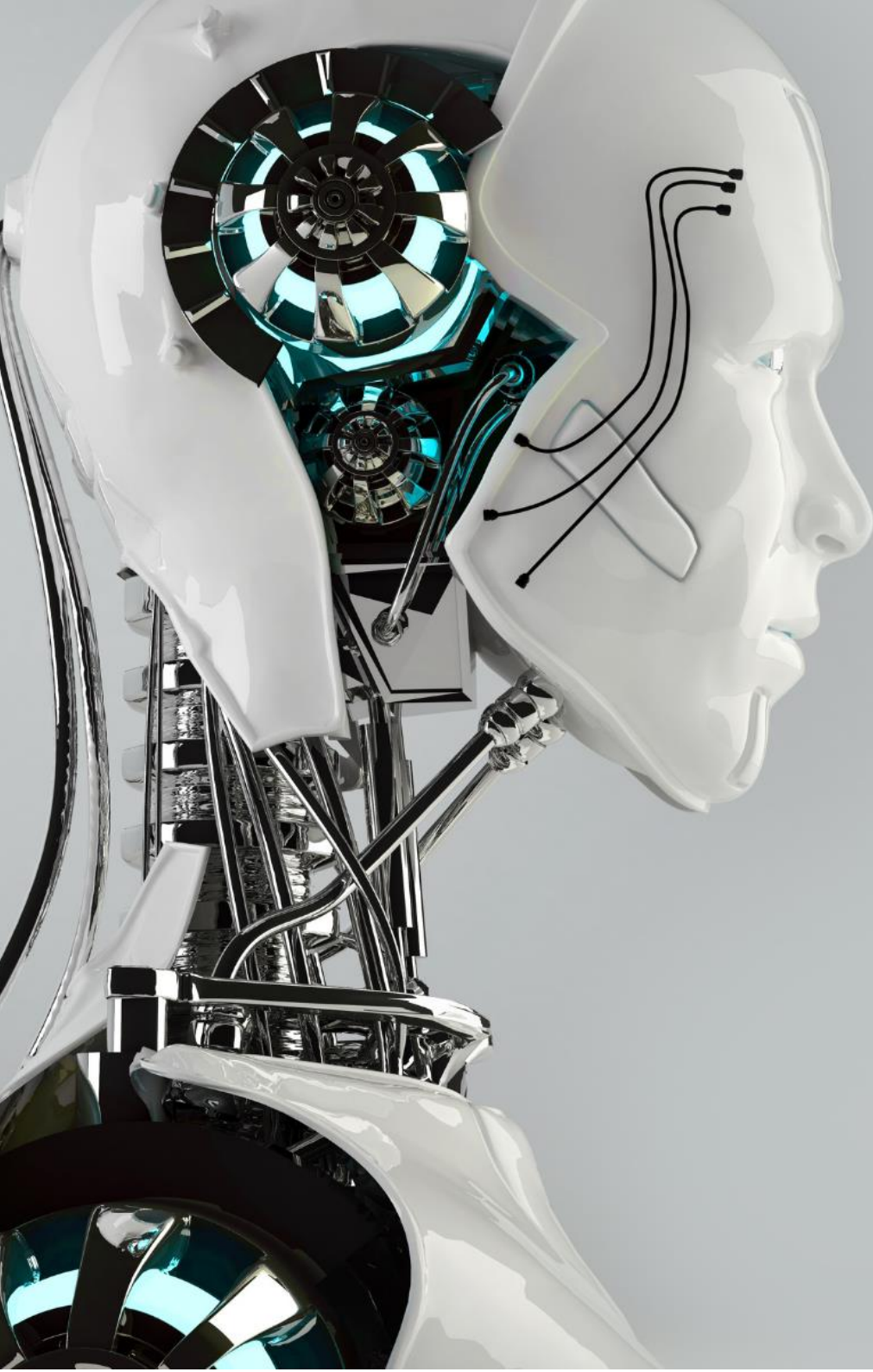
Wstęp

Czy za kilka dekad na rynku pracy będzie jeszcze miejsce dla człowieka? Czy za kilkanaście - kilkadziesiąt lat nadal będziemy pracować w obecnych zawodach? Te pytania dziś wydawać się mogą może nieco na wyrost, jednak zgodnie z prognozami *World Economic Forum* ok. 65 procent dzieci, które dziś są w tzw. wieku szkolnym będzie pracowało w profesjach, których dziś jeszcze nie ma. Ponadto zawody, które dziś wykonują miliony osób na całym świecie, przede wszystkim związane z branżą produkcyjną, czy też szeroko rozumianą pracą biurową, mają przejąć roboty oraz sztuczna inteligencja¹.

Pytania te równie często zadają nam Klienci CERTES, którzy projektują programy rozwojowe dla swoich pracowników: czy kompetencje, które obecnie wpisywane są w modele kompetencyjne sprawdzą się za kilka lat? Czy już dziś wiadomo na jakie umiejętności warto postawić, ponieważ w perspektywie czasu okażą się niezbędne? To tylko nieliczne z nich, które zadawali Klienci w ramach cyklu webinarów inspiracyjnych, które w latach 2020/2021 mieliśmy okazję prowadzić w otwartej formule pod hasłem „OUT OF THE BOX”. Odpowiedzi na powyższe pytania warto poszukać w prognozach, aktualnych trendach a także na bazie doświadczeń konsultantów CERTES.

¹ <https://www.benchmark.pl/aktualnosci/nasze-dzieci-beda-pracowac-w-zawodach-ktore-jeszcze-nie-powstaly.html>





Skoro przyszłość należy do sztucznej inteligencji, warto zadać sobie pytanie, czy jest ona w stanie zupełnie zastąpić tę ludzką. Warto w tym miejscu przytoczyć prognozy, zgodnie z którymi roboty przejmą część pracy rutynowej, schematycznej, algorytmicznej. Nie zanosi się na to, aby np. boty odpowiedzialne były za takie procesy jak kreatywność, umiejętność rozwiązywania złożonych problemów, szeroko rozumiane projektowanie nowych rozwiązań, czy też uczenie się nowych rzeczy. Te obszary, jak i wiele innych związanych np. z innowacyjnością czy współpracą nadal pozostaną po stronie ludzi. Ten impuls już dziś staje się podstawą dla wielu instytucji, ośrodków badawczych, prognostów, którzy starają się odpowiedzieć na tak bardzo złożone pytanie „jakie kompetencje będą niezbędne za 10-20-30 lat?”. Jaki zestaw wiedzy, postaw i umiejętności będzie świadczył zarówno o sukcesie, jak i pozwoli odnaleźć się na rynku pracy, ułatwi budowanie przewagi konkurencyjnej kandydatów i przedsiębiorstw oraz pozwoli uczestniczyć w życiu zawodowym, które będzie się koncentrowało wokół m.in. digitalizacji, rozwiązań cyfrowych, IT, automatyzacji?

I choć pytanie „jak sądzisz, jak będzie wyglądał rynek pracy za 25 lat”? dla wielu osób może się wydawać potocznie zwanym wróżeniem z fusów, dla wielu zaś te wyobrażenia mogą przybrać sceny rodem z pierwszoligowych filmów *science-fiction*, jedno jest pewne. Żyjemy w świecie ciągłych zmian, postęp technologiczny osiąga niebywałe rozmiary, zaś czwarta rewolucja przemysłowa właśnie staje się faktem. O tym, co nas czeka warto myśleć już dziś zgodnie z przesłaniem popularnego hasła „zmieniaj się, zanim zmieni cię rynek”. Ta swego rodzaju zachęta do eksperymentowania, eksplorowania nowych rozwiązań i technologii, optymalizacji pracy, czy też przenoszenia procesów decyzyjnych ze świata realnego do wirtualnego nigdy nie działała na wyobraźnię tak jak teraz.

Czwarta rewolucja przemysłowa

W tym miejscu warto pokusić się nie tylko o prognozy, ale i realne dowody, które świadczą o kierunkach zmian².

Za ciągłymi zmianami technologicznymi i postępującymi procesami cyfryzacyjnymi, a co za tym idzie, za koniecznością i nieuchronnością zmian jest tzw. przemysł 4.0, czyli czwarta generacja przemysłowych przemian. Warto pokrótce w tym miejscu prześledzić historię i chronologię wielkich zmian, które naznaczyły określone epoki i na zawsze zapisały się w historii jako rewolucyjne.

Pierwsza rewolucja przemysłowa datowana jest na schyłek XVIII wieku. Ten okres w dziejach ludzkości przeszedł do historii jako rozpoczęcie procesów mechanizacyjnych. To czas pierwszych maszyn parowych, które zaczęły odciążać stopniowo pracę ludzkich rąk. Początek XX wieku rozpoczął drugą rewolucję przemysłową, która zapisała się na kartach historii jako czas optymalizacji procesów produkcyjnych. To czas, w którym opracowany został napęd elektryczny, taśmy produkcyjne zaś umożliwiły tzw. masową produkcję. W latach 60. XX wieku nastąpiła era trzeciej generacji rewolucji, bowiem rozwijające się technologie w dziedzinie IT zapoczątkowały przemysłową automatyzację. Dziś z kolei możemy doświadczyć czwartej generacji przemysłowej. Świadczą o niej m.in. zjawiska takie jak postępująca cyfryzacja, która zawładnęła zarówno światem maszyn, jak i światem ludzi (zmieniły się kanały

komunikacji interpersonalnej, sposoby przechowywania i korzystania z danych dzięki tzw. rozwiązaniom w chmurze, coraz więcej spraw życia codziennego i zawodowego realizowana jest zdalnie). Paradoksalnie, pandemia COVID -19 miała na te zjawiska bardzo pozytywny wpływ, wymusiła bowiem przyspieszoną cyfryzację społeczeństw.

Warto w tym miejscu wspomnieć także o realizowanym aktualnie projekcie CERTES – Management 4.0, którego celem jest przeprowadzenie Organizacji o profilu produkcyjnym z analogowej do całkowicie cyfrowej rzeczywistości w myśl postulatów czwartej rewolucji przemysłowej.

Śledząc transformację i przebieg opisanych powyżej rewolucji, nietrudno przewidzieć kierunek postępujących zmian. XXI wiek zapisze się w historii ludzkości jako era przyspieszonych zmian technologicznych, rozwój rozwiązań optymalizacyjnych i automatyzacyjnych, a także progres sztucznej inteligencji, robotyki. To niezbity dowód na to, że opisane we wstępie niniejszego raportu nawiązania do filmów spod znaku *science-fiction* stają się faktem, niejako rzeczywistością każdego człowieka, która kiedyś dostępna była jedynie na szklanym ekranie. Dzisiaj wszechobecna cyfryzacja wkracza do życia zawodowego, prywatnego, rodzinnego. Powoli także zaczynamy przestać wyobrażać sobie bez niej codziennego życia. W tym miejscu warto zadać sobie pytania: jakie kompetencje sprawiają, że teraz i za kilka lat/dekad jeszcze sprawniej będziemy odnajdywać się w nowej rzeczywistości oraz katalog jakich umiejętności będzie niezbędny w miejscu pracy w przyszłości?

² <https://przemysl-40.pl/index.php/2017/03/22/czym-jest-przemysl-4-0/>

TOP 6 – czyli wiodące kompetencje przyszłości

Skoro świat, a co za tym idzie, rynek pracy ewoluuje w stronę innowacyjnych, cyfrowych i digitalnych rozwiązań, permanentnych zmian nakręcających szeroko rozumiany postęp zestaw jakich umiejętności sprawi, że pracownik przyszłości będzie potrafił nie tylko „odnaleźć” się na ryku pracy, ale także osiągać ponadprzeciętne rezultaty? Katalog jakich kompetencji stanie się kluczem do zatrudniania pracowników teraz i w przyszłości? Zestaw jakich kompetencji pozwoli osiągać Organizacjom wyniki, w zgodzie z kierunkami zmian, których kursy obecnie są obierane i będą miały ogromne przełożenie na efektywność i sukces?

Bazując na doświadczeniach, benchmarkach, dobrych praktykach i rozwiązaniach wdrażanych przez Klientów CERTES, a także programach rozwojowych oraz wyspecjalizowanych narzędziach diagnostycznych, ale także śledząc najnowsze raporty, odnosząc się do ogólnoświatowych trendów warto wskazać obszary kompetencyjne, które będą kluczowe za 5-10-20 lat. Warto także wspomnieć, że aby cieszyć się efektami w perspektywie długoterminowej, zdaniem prognostów i ekspertów w zakresie rynku pracy i trendów, pracę nad rozwojem i wzmacnianiem w/w umiejętności należy rozpocząć już dziś. To w zasadzie ostatni a zarazem najlepszy moment!



1 Pierwszym obszarem kompetencyjnym, który bez wątpienia należy określić mianem metakompetencji przyszłości jest **innowacyjność oraz umiejętność rozwiązywania złożonych problemów**. To właśnie twórczość i kreatywność znalazła się na szczycie listy kompetencji przyszłości, które zostały wskazane przez Uczestników Forum Ekonomicznego w Davos już w 2016 roku³. Rozwijając sukcesywnie od lat strefę CERTES „OUT-OF-THE-BOX”, ale także realizując wieloletnie projekty rozwojowe dzielimy się naszymi doświadczeniami. Rzeczywiście, innowacyjność jest obecnie jedną z najchętniej rozwijanych kompetencji. Co ciekawe, po innowacyjność oraz umiejętność rozwiązywania złożonych problemów sięgają nie tylko branże kreatywne, ale ten trend coraz bardziej widoczny jest w tzw. twardych profesjach, Organizacjach o profilu produkcyjnym. Bieżąca rzeczywistość oznacza bowiem ciągłą zmianę, nieustanne procesy samodoskonalenia się, szukania rozwiązań, które wymakają się utartym schematom, pozwalają wyprzedzić konkurencję o co najmniej dwa kroki. Najlepiej wyceniane dziś pod względem wartości Organizacje stawiają na innowacyjność zarówno od strony kreowania rozwiązań (generowania jakościowych pomysłów, poszukiwania nowych ścieżek i możliwości rozwijania produktów i usług, *digitalizowania* analogowych procesów), jak i wdrażania śmiałych pomysłów i rozwiązań w życie, zyskując tym samym przewagę konkurencyjną i drastycznie wyprzedzając konkurencję. Innowacyjność to także swoisty *mindset*, a zatem umiejętność nieoczywistego, nieszablonowego podejścia do trudności, problemów, czy wyzwań których na co dzień nie brakuje. Klienci i Partnerzy CERTES deklarują coraz ambitniejsze plany digitalizacyjne oraz cyfryzacyjne, równie często poszukują rozwiązań, które pozwolą

odpowiedzieć na nieustannie pojawiające się wyzwania oraz szeroko rozumiany brak przewidywalności.

Organizacje, które mają w swoim DNA wpisaną innowacyjność wychodzą zwykle z założenia, że środki i budżet przeznaczony na poszukiwanie innowacji zawsze opatrzony jest zwrotem z inwestycji.

³ <https://www.wsb.pl/blog/kompetencje-przyszlosci-kogo-szukaja-pracodawcy>

2 Drugim, niezwykle ważnym obszarem kompetencyjnym jest **rozwijanie inteligencji emocjonalnej oraz wzmacnianie psychicznej odporności**.

Realia zmiennej rzeczywistości, nieustanny brak ciągu przyczynowo – skutkowego, które są fundamentem zmiennej rzeczywistości BANIA wymagają porzucenia stagnacji i wygody. Konsultanci i doradcy CERTES zgodnie przyznają, że obecnie bardzo popularną ścieżką wzmacniającą różnorakie twarde narzędzia (np. zarządzanie projektami, metody twórczej pracy, zarządzanie zmianą etc.) są działania z zakresu wzmacniania psychicznej odporności oraz osiąganie dobrostanu. Poza rozwijaniem *stricte* twardych umiejętności niezwykle ważny jest obszar mentalny, zabezpieczenie komfortu psychicznego, wzmocnienie w procesie permanentnego uczenia się nowych rzeczy, ale także obniżenie stresu, który jest konsekwencją osobistych skryptów i przekonań („nie poradzę sobie”, „nie podołam wyzwaniom, presji” etc.). Z tego powodu czujemy dumę z tego, że coraz więcej firm doradczych, szkoleniowych, ale także coraz więcej badań i statystyk potwierdza trend, który my widzimy od dawna. Mianowicie, że inteligencja emocjonalna wskazywana jest jako jedna z wiodących metakompetencji przyszłości, ponieważ jest spoiwem wielu innych, miękkich kompetencji, bez których przyszłość nie istnieje⁴.

W świecie, który zgodnie z prognozami, zostanie zdominowany przez sztuczną inteligencję niezwykle ważny będzie udział tej ludzkiej, społecznej i emocjonalnej, której nie osiągnie żaden algorytm inteligencji sztucznej. Udział człowieka w zarządzaniu własnymi emocjami oraz emocjami innych osób na gruncie pozostałych, społecznych umiejętności, empatia (która jest punktem wyjścia także dla wielu procesów twórczych, m.in. metodologii *Design Thinking*), czy

komunikacji już dziś, ale i za kilka dekad będzie nieodzowna. Podobnie jak wzmacnianie psychicznej odporności w kontekście zmian, konieczności permanentnego uczenia się nowych rzeczy, nieustannego zastępowania przestarzałych nawyków nowymi. Ponadto, warto je wzmocnić takimi umiejętnościami jak choćby zarządzanie stresem, budowanie balansu psychicznego, czy też praca z własnymi przekonaniami, którą warto przekuć choćby w tak pożądaną dziś na rynku pracy automotywację.

3

Pandemia koronawirusa korzystnie wpłynęła na przyspieszoną transformację cyfrową społeczeństw, paradoksalnie dostarczyła nowych doświadczeń, jak choćby praca zdalna. I choć już dziś coraz więcej firm przekonuje się do zalet tego trybu pracy wespół z modelem hybrydowym, zdaniem ekspertów model pracy zdalnej w niedalekiej przyszłości będzie nie tylko benefitem, ale wiodącym, pełnoprawnym trybem pracy. Globalizacja, czerpanie z mocy synergii różnorodnych i międzynarodowych zespołów rozpoczęło trend **współpracy w zespole wirtualnym**. Wyzwaniem dla takiego zespołu jest umiejętność wspólnej pracy, wypracowanie nawyków, które pozwolą realizować cele oraz nie zaburzają tożsamości zespołu. Niezwykle istotna jest w tym wymiarze także **komunikacja**, która zmienia się dzięki komunikatorom, platformom etc. nadal jednak powinna nosić znamiona interpersonalnej. Eksperci CERTES obserwują w tym obszarze także trend, który utrzymuje się już od jakiegoś czasu, tj. nasi Klienci coraz częściej kompetencje cyfrowe, takie jak cyfrowa komunikacja, czy praca w wirtualnej przestrzeni realizują za pośrednictwem formuły *edutainment*, która jest wiodącą formułą obszaru „Event&Celebrations”, wykorzystującym z powodzeniem wyspecjalizowane narzędzia w formule zabawy i nowych doświadczeń.

⁴ <https://wszib.edu.pl/multis/umiejtnosci-miekkie-umiejtnosciami-przyszlosci/>

Na istotną rolę współpracy w wirtualnych zespołach zwrócona jest uwaga także w raporcie dotyczącym kompetencji przyszłości opublikowanym przez Firmę Ernst&Young⁵. Ponadto, natłok informacji zwany potocznie szumem informacyjnym który z roku na rok przybiera na sile jednoznacznie pokazuje, jak kluczową kompetencją jest komunikacja oraz jak wiele od niej zależy na gruncie efektywnej pracy i współpracy. I choć emotikony wydają się w wielu sytuacjach modelem sprawnej wymiany informacji, nic bardziej mylnego. Rola komunikacji się nie zmienia – zmieniają się, i to z prędkością światła, kanały komunikacyjne oraz nieprzebrane możliwości ich wykorzystania.

4

Czwartym obszarem, który nieodłączny jest innowacjom, postępującym procesom digitalizacyjnym oraz przede wszystkim nowym technologiom jest **umiejętność zwinnej adaptacji do zmian**. Istotę adaptacji do zmian umieściła w swoim zestawieniu kompetencji przyszłości choćby doradcza firma HAYS⁶, która wyznacza i śledzi trendy rekrutacyjne według, których pracodawcy najchętniej m.in. pozyskują kandydatów, wyłuskują talenty. Kwestionowanie istniejących założeń i dogmatów, nieprzywiązywanie się do *status quo* to wiodący postulat zmiennej rzeczywistości BANIA. Ponadto, zwinność w procesie adaptacji, świadomość tego, że „jedyne, co stałe to zmiana” wyróżnia tych, którzy gotowi są porzucić wygodę w imię testowania i poszukiwania nowych nisz, a także dobrze się w tej zmiennej rzeczywistości poczuć. A to zwykle siła napędowa, która napędza progres. W bieżącym i ubiegłym roku zespoły projektowe i konsultanci CERTES mieli okazję realizować wiele projektów, których wiodącym założeniem było dostarczenie rozwiązań w zakresie

⁵ [Kompetencje przyszłości - co to znaczy i jak je zdobyć.pdf \(sggwaw.pl\)](#)

⁶ <https://www.hays.pl/blog/insights/4-kompetencje-miekkie-przyszlosci>

umiejętności oraz sposobów adaptacji w zmianie, zarówno w wymiarze jednostki – pracownika, jak i w wymiarze organizacyjnym czy biznesowym. Realizowane były także projekty, których celem i założeniem była zmiana kultury organizacyjnej nastawionej na zwinność czy też kreowanie kultury innowacyjności.

5 Piątym obszarem jest nieustająca potrzeba samorozwoju oraz umiejętność tzw. **Crossowania**, czyli łączenia umiejętności. Według serwisu Pracuj.pl to właśnie *crossowanie* umiejętności, czyli zdolność szukania połączeń między kompetencjami oraz sztuka wykorzystywania wiedzy z rozmaitych dziedzin będzie wiodącą w profesjach i branżach, które wykorzystują i stawiają na szeroki wachlarz kompetencji⁷. Coraz częściej także w świecie HR głośno mówi się o pracownikach I-shaped, T-shaped i M-Shaped. Eksperci są zgodni co do tego, że crossujący umiejętności z różnych dziedzin stanowią silną grupę *high-potentials*. Ci, którzy potrafią wykorzystywać w różnych sytuacjach i dziedzinach przeróżne umiejętności będą za chwilę najbardziej poszukiwani i pożądanymi na rynku pracy. Na przestrzeni ostatnich lat konsultanci i trenerzy CERTES mieli okazję promować trend związany z crossowaniem umiejętności zarówno w projektach doradczych, jak i szkoleniowych.

6 Obszar szósty dedykowany jest liderom oraz szeroko rozumianej kadrze menedżerskiej. Obszar ten łączy takie zagadnienia jak choćby **przywództwo przyszłości**, oczekiwany w napięciu model Managementu 4.0, który aktualnie stanowi szeroki wachlarz działań CERTES zarówno w odniesieniu do Przemysłu 4.0, jak i do zmiany roli menedżerów i liderów w zespołach i Organizacjach. Sztandarowym przykładem takich działań

jest projekt „Menedżer 4.0” realizowany aktualnie przez Certes, którego wiodącym celem jest wyposażenie kadry menedżerskiej oraz właścicielskiej, ale także pracowników, którzy planowani są do objęcia funkcji kierowniczych w wiedzę oraz umiejętności związane ze sprawowaniem skutecznego przywództwa w zakresie działań na rzecz transformacji cyfrowej w organizacji.

W ramach działań rozwojowych oraz obszarów kompetencyjnych menedżerowie nabywają wiedzę w takich obszarach jak: sprawowanie przywództwa przyszłości, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów tj.: umiejętność współpracy i dzielenia się wiedzą, *crossowanie* umiejętności w interdyscyplinarnych zespołach, *empowerment* w procesach zwinnej adaptacji do zmian, integracja danych w stałym łańcuchu wartości oraz analiza algorytmów sztucznej inteligencji, wzmacnianie orientacji rynkowej oraz klientocentryczności, umiejętność budowania inteligentnych zakładów pracy (umiejętność pracy z danymi, automatyzacja, robotyzacja, sztuczna inteligencja) oraz cyberbezpieczeństwo. Podsumowując, jest to katalog cyfrowych kompetencji, które pozwolą menedżerom na bazie modelu Management 4.0 wprowadzić swoją Organizację w przyszłość. Na konieczność przyszłościowego patrzenia na rolę i funkcję lidera powołuje się także Marka Astor⁸. Lider 4.0 określany jest dzisiaj mianem skutecznego menagera oraz wizjonera. Cechuje go wysoki nacisk na czynnik ludzki, ale także koncentracja na innowacjach. A zatem wprowadzanie Organizacji w cyfrowy świat jest wiodącą rolą nowoczesnego lidera, który dzięki śmiałym wizjom i odważnym kreacjom buduje przewagę konkurencyjną swojej Organizacji.

⁷ <https://porady.pracuj.pl/zycie-zawodowe/poznaj-kompetencje-przyszlosci-ktorych-za-kilka-lat-beda-szukac-pracodawcy/>

⁸ <https://www.astor.com.pl/biznes-i-produkcja/lider-4-0-i-jego-kluczowe-kompetencje/>

Dlaczego warto rozwijać kompetencje przyszłości już dziś?

Odpowiedzi na powyższe pytanie warto poszukać na wielu płaszczyznach. Istotne, aby odwołać się zarówno do trendów, działań wielu Instytucji, które na tym polu odnoszą sukcesy, ale także wziąć pod uwagę perspektywę nieustannie zmieniającej się rzeczywistości.

W raporcie ManpowerGroup zauważalny jest bardzo istotny trend rozwojowy, który prowadzi do wniosku, że obecnie na rynku pracy widoczna jest przepaść pomiędzy pracownikami posiadającymi pożądane kompetencje a pracownikami, których kompetencje zdezaktualizowały się. Dzisiaj jak nigdy, istnieje ogromne zapotrzebowanie na pracowników, którzy posiadają kompetencje cyfrowe, z których mogą korzystać w nieustannie zmieniającej się rzeczywistości. Ponadto, drugą grupę pożądanych na rynku pracy pracowników stanowią osoby posiadające wysoko rozwinięte umiejętności miękkie, których z kolei nie posiadają roboty i maszyny. Wygrywają na rynku pracy ci, którzy potrafią być innowacyjni i elastyczni w działaniu. Są to kompetencje uniwersalne, które sprawdzają się w zasadzie w każdej branży, roli i na każdym stanowisku. Podobnie jak zarządzanie stresem, umiejętność *crossowania* (łączenia, wykorzystywania) wielu, różnych kompetencji, czy też krytyczne myślenie.

Powyższe informacje⁹ jednoznacznie pokazują, że obecnie jak i za kilka lat największą wartością każdego pracownika będzie umiejętność funkcjonowania w zmiennym, dynamicznym środowisku biznesowym. Kompetencje przyszłości zatem już dziś warto wzmacniać i pozyskiwać, by nie „przespać” ostatniego momentu na zbudowanie przewagi konkurencyjnej.

Kolejnym istotnym argumentem, który wspiera tezę, że „rozwijanie kompetencji przyszłości” warto rozpocząć już dziś jest *mindset* dotyczący przyszłości. Zmiany, które obecnie napędzają biznes (m.in. czwarta rewolucja przemysłowa) jednoznacznie wskazują, że warto myśleć o przyszłości inaczej niż do tej pory. Warto zatem wykorzystać kierunek postępujących zmian (m.in. praca zdalna, zróżnicowane zespoły wirtualne, funkcjonowanie w środowisku *diversity* którego CERTES jest aktywnym ambasadorem za sprawą projektu „Diversity&Inclusion” oraz nowoczesna komunikacja, która wspiera digitalne przestrzenie pracy). Uświadomienie sobie kierunków tych zmian pozwoli Organizacjom aktywnie działać oraz zbudować trwałą przewagę konkurencyjną.

⁹ [ManpowerGroup Rewolucja-umiejętności -raport-2021 -PL-dane-dla-Polski-i-świata.pdf](#)



Inspiracje – kto na świecie już dziś inwestuje w kompetencje przyszłości?

Inwestycja w kompetencje przyszłości nie jest tylko czczą deklaracją, ale wiodącym elementem strategii wielu Organizacji w Polsce i na świecie. Warto przyjrzeć się kilku inicjatywom, które potwierdzają, że nie jest to tylko modny i chwilowy trend, ale wpisany w strategię marki często priorytetowy kierunek działań.

Warto w tym miejscu przytoczyć choćby działania koncernu Apple, który może poszczycić się troską o wzmacnianie / rozwijanie zdrowia psychicznego pracowników oraz inwestowanie w rozwój ich kompetencji cyfrowych (wykorzystywanych zarówno do celów zawodowych, jak i prywatnych)¹⁰.

Kolejnym inspirującym przykładem są inicjatywy Marki IBM. Firma do roku 2030 planuje podnieść kompetencje 30 milionów ludzi. Projekt ten stanowi odpowiedź na wyzwania wielu pracodawców na całym świecie, którzy deklarują trudność w pozyskiwaniu i rekrutowaniu wykwalifikowanych kadr, co stanowi *bloker* w rozwoju gospodarczym¹¹. Misją IBM jest inwestycja szczególnie w cyfrowe umiejętności, które na gruncie kompetencji przyszłości są niezbędne w bardzo wielu

dziedzinach, m.in. pracy zdalnej, pracy w digitalnym zespole, czy też *crossowaniu* umiejętności.

W tyle nie pozostają branże motoryzacyjne, bowiem już teraz trwają rozważania poprzedzające realne działania w zakresie przyszłości mobilności. Branża *automotive* poza projektowanymi technologiami w zakresie pojazdów przyszłości może poszczycić się także inwestowaniem w konkretne umiejętności swoich pracowników, które bez wątpienia można określić mianem kompetencji przyszłości. Innowacyjność, krytyczne myślenie, kompetencje cyfrowe, czy też elastyczność w odniesieniu do zmian to tylko niektóre z nich¹². Z kolei branża FMCG inwestując w kompetencje przyszłości stawia na umiejętność pracy w zespole – zróżnicowanym, międzydziałowym, wirtualnym. Ponadto, branża ta świadoma jest rangi umiejętności liderów przyszłości oraz wrażliwości kulturowej, która wyraża się w międzynarodowym środowisku pracy, otwartości na współpracę i komunikację w wielokulturowym, często wirtualnym zespole¹³.

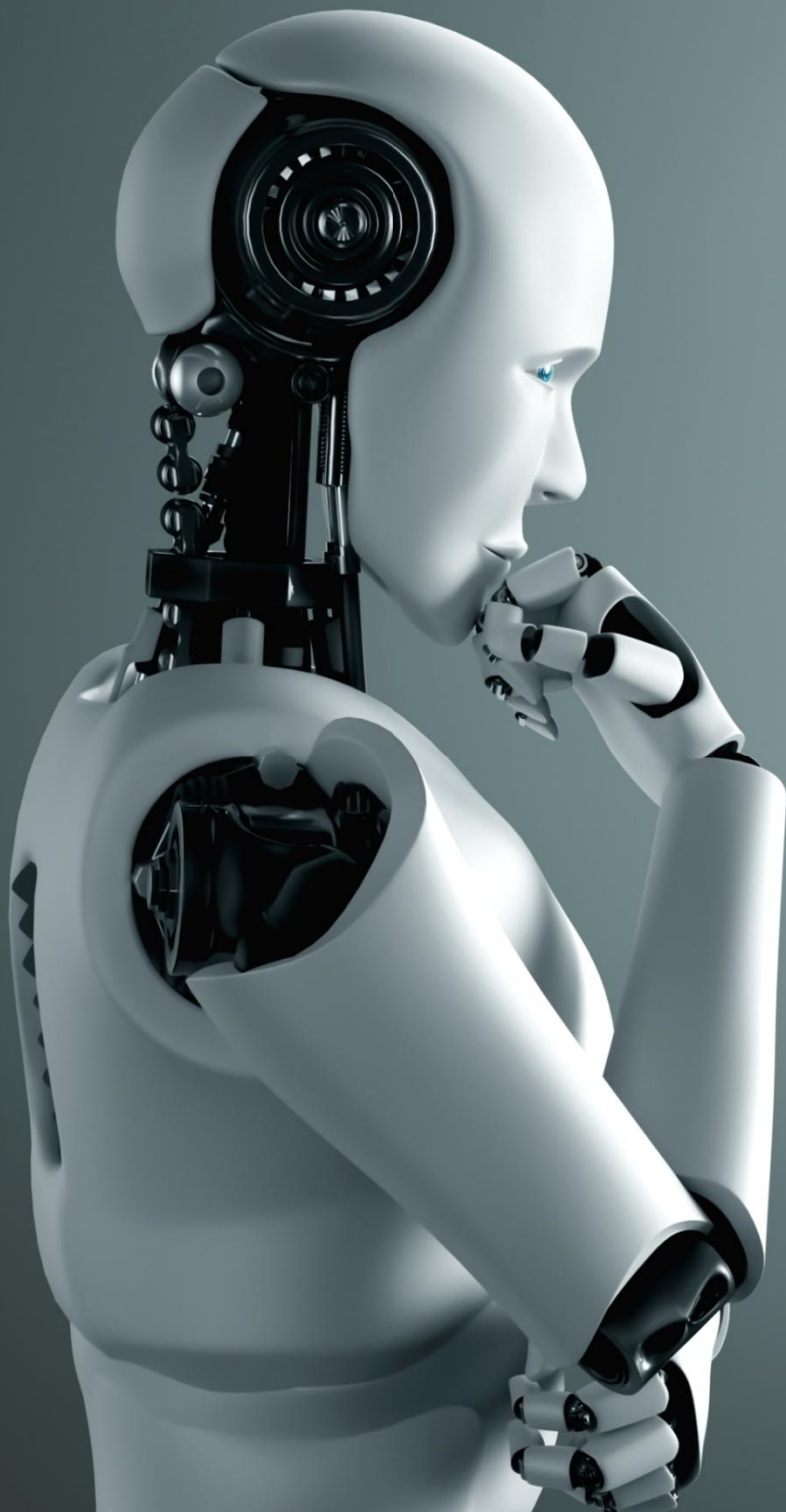
Opisane powyżej inicjatywy to zaledwie wycinek programów, kampanii inwestowania w kompetencje przyszłości. Inicjatywy te mają jednak pewien wspólny mianownik. Choć różnice dotyczą branż czy sektorów gospodarki, lista kompetencji przyszłości zazębia się, co oznacza, że umiejętności te są na tyle uniwersalne, że sprawdzą się niemal zawsze i wszędzie. Z kolei CERTES od lat aktywnie wspiera rozmaite branże w obszarze cyfrowych kompetencji oraz kompetencji przyszłości, ponieważ specjaliści i doradcy CERTES wierzą w moc kreowania przyszłości nie od dziś.

¹⁰ <https://www.apple.com/careers/pl/benefits.html>

¹¹ <https://itwiz.pl/do-2030-roku-ibm-planuje-podniesc-kompetencje-30-milionow-ludzi-poprzez-szereg-partnerstw-i-projektow-rozwojowych/>

¹² <https://warsztat.pl/artykuly/jaka-przyszlosc-czeka-branze-motoryzacyjna,68917>

¹³ https://www.praca.pl/poradniki/sprzedaz/3-kompetencje-przyszlosci-w-fmcg_pr-3356.html



Podsumowanie

Powyższe zestawienie jednoznacznie pokazuje istotne zmiany, które wyznaczają kierunek działań rozwojowych, a także szerzej – zmiany strategii wielu Organizacji. Misją CERTES jest dzielenie się wiedzą oraz dostarczenie rozwiązań nie tylko w zakresie trendów i prognoz, ale i dzielenie się dobrymi praktykami rynkowymi naszych Klientów i Partnerów, których z dumą wspieramy poprzez realizowane wspólnie projekty. Temat jest niezwykle aktualny, ponieważ kompetencje przyszłości zaczynają odgrywać coraz istotniejszą rolę w biznesie.

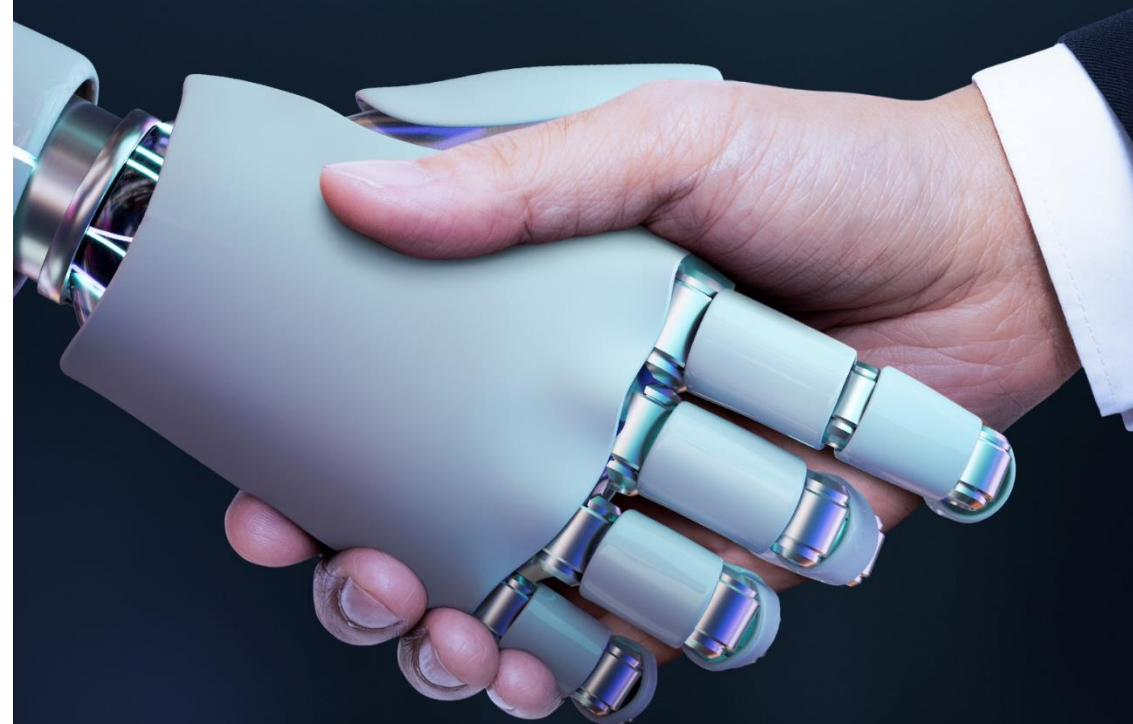
W tym miejscu warto przytoczyć kilka faktów, które idealnie ilustrują powyższą tezę:

- Obecnie 10% osób wykonuje zawód, na który zapotrzebowanie będzie wzrastać
- 70% osób pracuje w zawodzie, który za kilka-kilkanaście lat nadal będzie istnieć, lecz zmieni się sposób jego wykonywania
- Szacuje się, że ok. 20% pracowników na rynku pracy realizuje zadania, które w przyszłości zastąpią roboty oraz sztuczna inteligencja
- Szacuje się, że pracownicy Europy w perspektywie dekady będą przeznaczać ok. 40% czasu pracy na stricte cyfrowe umiejętności
- Ze statystyk PARP wynika, że ok. 34% firm z sektora MMŚP w Polsce jest aktualnie w procesie transformacji cyfrowej, zaś ok. 52 % planuje procesy cyfryzacyjne (oparte na kompetencjach przyszłości). Jednocześnie zaś 62% tych przedsiębiorstw nie wie w jaki sposób budować procesy w biznesie, które pozwolą wykorzystywać najnowsze technologie

- Ponadto, wg tych samych badań ok. 50% Organizacji deklaruje zbyt małą liczbę szkoleń w obszarach związanych z cyfrową transformacją

Zgodnie z prognozami, do 2030 roku ludzie i maszyny podzielą się zadaniami w proporcji 50-50 procent, a na świecie powstanie 97 milionów nowych miejsc pracy w obszarach sztucznej inteligencji, gospodarki ekologicznej i opieki¹⁴. Obliczenia te bez wątpienia działają na wyobraźnię! W dodatku, jeśli szacuje się, że ponad 35 % Instytucji w Polsce deklaruje, iż największym wyzwaniem jest nabywanie przez pracowników umiejętności miękkich – kompetencji przyszłości warto zastanowić się, w jaki sposób nie tylko oczekiwać aż przyszłość nadejdzie, ale także jak się do niej przygotować oraz wyprzedzić konkurencję o kilka kroków i mądrze zainwestować. Już teraz wygrywają na rynku pracy, ci którzy dostrzegają sens i kierunek zmian. Przyszłość bowiem rozpoczyna się teraz.

¹⁴ <https://ceo.com.pl/kompetencje-przyszlosci-potrzebne-w-firmach-juz-dzis-74585>



Autorzy



Emilia Wiśniewska

Ekspert ds. merytorycznych / trener wiodący



Ewa Rosik-Ogłaza

Dyrektor Projektów Rozwojowych

O nas

CERTES to wiodąca firma szkoleniowo-doradcza, świadcząca usługi w zakresie szkoleń (online i stacjonarnych), webinarów, coachingu, projektowania i wdrażania programów rozwojowych, doradztwa biznesowego i doskonalenia procesów HR. Jesteśmy liderem w pozyskiwaniu dofinansowań na rozwój pracowników i organizacji.

CERTES jest obecny na polskim rynku od ponad 15 lat i plasuje się na 1 miejscu rankingu firm szkoleniowych (Gazeta Finansowa 2021).

CERTES.

Wdrożenia, które mają sens

