

Przedsiębiorcy stawiają przede wszystkim na rozszerzenie umiejętności cyfrowych u aktualnych pracowników. W mniejszym stopniu oczekują, że samodzielnie pozyskają oni takie kompetencje - wynika z raportu „Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce”, przygotowanego przez Konfederację Lewiatan.



Jedną z najbardziej preferowanych strategii uzupełniania niedoborów kompetencyjnych przez firmy jest również zatrudnianie nowych pracowników z odpowiednimi umiejętnościami, wpisującymi się w zapotrzebowanie danego przedsiębiorstwa. Najmniej praktykowany jest reskilling, czyli przekwalifikowanie nowych pracowników pod kątem kompetencji cyfrowych.

Nowe wyzwania zawodowe są konsekwencją postępującej zmienności na rynku pracy.

Sprostanie im wymagać będzie od przedsiębiorstw łączenia i użycia różnorodnych kompetencji, które będą się uzupełniać i pozwalać na efektywne wykonywanie powierzonych zadań. Odpowiednie dopasowanie kompetencji osób zatrudnionych na nowych stanowiskach pracy będzie kluczowe dla skutecznego wykonywania obowiązków zawodowych.

Konieczne będzie między innymi nawiązanie współpracy osób posiadających różne umiejętności i wiedzę, które z powodzeniem połączone będą w stanie osiągnąć sukces w realizacji nowych zadań. Ważne wydaje się również stwarzanie możliwości do dzielenia się wiedzą (na przykład łączenie w jednym zespole bardziej kompetentnych pracowników i mniej doświadczonych).

Autorzy raportu przekonują, że aby zapobiec deficytom kompetencji cyfrowych przedsiębiorcy powinni:

- na bieżąco aktualizować opisy stanowisk pracy oraz oferty pracy z uwzględnieniem zmian w oczekiwaniach wobec kompetencji pracowników;*
- budować i rozwijać wewnętrzną kulturę uczenia się i ciągłego rozwoju kompetencji;*

- oferować szkolenia dopasowane do zmieniających się trendów. Powinny one być aktualne i obejmować najnowsze technologie;*
- bliżej współpracować z uczelniami w zakresie tworzenia programów studiów;*
- zbierać i gromadzić dane dotyczące zapotrzebowania na konkretne kompetencje w celu analizowania dynamicznie zmieniającej się sytuacji na rynku pracy;*
- zatrudniać osoby z różnych grup społecznych oraz wprowadzać odpowiednie programy integracyjne, które pozwolą na wykorzystanie potencjału wszystkich pracowników.*

W najbliższej przyszłości większe zapotrzebowanie na umiejętności cyfrowe zgłaszają firmy średnie, małe i mikro, co wskazuje na większą lukę kompetencyjną w przypadku MŚP. Duże firmy są bardziej zaawansowane w zakresie cyfryzacji, podczas gdy małe i średnie, posiadające bardziej ograniczone zasoby inwestycyjne, dopiero zaczynają dopasowywać się do zmian, zgłaszając większy popyt na cyfrowe kompetencje. Większe zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe deklarują przedsiębiorstwa z dominującym kapitałem zagranicznym.

Pobierz raport [„Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce”](#)

Raport powstał w ramach projektu – Budowanie potencjału i wewnętrznej ekspertyzy Konfederacji Lewiatan w zakresie umiejętności i kompetencji w miejscu pracy po pandemii COVID-19 (Better skilled) dofinansowany ze środków Unii Europejskiej (projekt: 101051787).

Finansowane przez Unię Europejską. Poglądy i wyrażone opinie są jednak wyłącznie poglądami autorów i niekoniecznie odzwierciedlają przepisy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. W związku z powyższym ani Unia Europejska, ani organ przyznający pomoc nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

źródło informacji: Konfederacja Lewiatan