**Jakich nowych kompetencji potrzebuje gospodarka przyszłości?**

**Dynamiczne zmiany zachodzące na rynkach globalnych i europejskich w coraz większym stopniu oddziałują na lokalne rynki pracy. Zmienia się zapotrzebowanie na kompetencje zawodowe. Wraz z upływem czasu jedne profesje znikają, a inne ulegają głębokiej transformacji. W ich miejsce pojawiają się zajęcia zupełnie nowe, wymagające od pracowników odmiennych niż dotychczasowe zestawów wiedzy i umiejętności. Jakie kompetencje będą potrzebne, a w związku z tym, które z nich będą cieszyły się wysokim popytem w perspektywie 2040 r.?**

Na to pytanie odpowiada raport „Kompetencje, jakich nie było”, który podsumowuje badanie pod tytułem „Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy w perspektywie średnio- i długookresowej”. Firma doradcza 4CF, wyspecjalizowana w foresighcie strategicznym zrealizowała go na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie - Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

**Popyt na kompetencje prawdopodobnie ulegnie zmianie**

W badaniu przyjęto perspektywę foresightową, która zakłada, że chociaż przyszłości nie da się przewidzieć, to można i warto się na nią przygotować. Kacper Nosarzewski, partner w 4CF, komentuje: „Na przestrzeni najbliższych 20 lat praca może ulec redefinicji pod wpływem automatyzacji, robotyzacji i wielu innych czynników, nie tylko technicznych. Zmieni się więc też struktura popytu na kompetencje. Dotyczy to pokolenia, które dziś przychodzi na świat albo zaczyna edukację. Decydenci, rodzice i edukatorzy, którzy chcą wyposażyć tych przyszłych pracowników w istotne z punktu widzenia przyszłości kompetencje potrzebują nowych danych, bo rynek może się bardzo zmienić”.

**18 trendów, które wpłyną w przyszłości na gospodarkę**

W toku badania zidentyfikowano 18 trendów oraz możliwych zmian rynkowych o potencjalnie wysokim wpływie na mazowiecki rynek pracy w perspektywie roku 2040. Poszczególnym trendom i zmianom przypisano 47 kompetencji zidentyfikowanych w toku badania danych zastanych jako te, na które popyt może się zmieniać wraz z rozwojem danych trendów lub zmian.

W wyniku analizy ryzyka związanego z podnoszeniem poziomu każdej z tych kompetencji w regionie wyłoniono 19 „kompetencji przyszłości”, których podaż warto wzmacniać oraz 2 „kompetencje przeszłości”, których rozwój przyczynić się może do powstania nierównowagi na mazowieckim rynku pracy. Te schyłkowe kompetencje to umiejętność wykonywania powtarzalnych czynności oraz wiedza i umiejętności w zakresie technologii wysokoemisyjnych.

**Umiejętności społeczne wciąż na topie**

Aż 11 spośród „kompetencji przyszłości” zawiera w całości lub w części aspekt kompetencji społecznej obejmującej osobiste postawy, zachowania i predyspozycje, które kształtowane są zazwyczaj w dzieciństwie i są relatywnie trudne do zmiany i rozwijania. Wskazuje to na wagę kształcenia przedszkolnego i szkolnego dla możliwości zachowania równowagi na mazowieckim rynku pracy w przyszłości. Raport można pobrać ze strony: <https://4cf.pl/kompetencje-przyszlosci/>.

Raport rekomendowany jest do użytku decydentów w sektorze prywatnym i publicznym, zwłaszcza zajmujących się rozwojem i planowaniem kompetencji. Anna Grochowska, Kierownik Zespołu ds. Statystyk. w Mazowieckim Obserwatorium Rynku Pracy skomentowała treść tej nowej publikacji:

*"Raport pn. „Kompetencje, jakich nie było” jest cennym źródłem informacji dla pracowników i pracodawców, wskazuje bowiem na prawdopodobieństwo wystąpienia trendów oraz zmian o istotnym znaczeniu dla rynku pracy, jest pomocnym kompendium w procesie podejmowania decyzji średnio- i długookresowych w zakresie kształtowania oraz rozwoju kompetencji, jak również wypełnia istotną lukę poznawczą w zakresie tematyki prognozowania w ujęciu regionalnym.*

*Posiadanie aktualnej wiedzy na temat mechanizmów, które wstępują w gospodarce, edukacji oraz na rynku pracy staje się warunkiem koniecznym i niezbędnym do prowadzenia procesów decyzyjnych, zarówno na poziomie krajowym, regionalnym, jak również indywidualnym, dotyczącym między innymi planowania ścieżki kształcenia i rozwoju zawodowego.*

*Współczesną sytuację zawodową człowieka (projekty, portfolio, transakcje, outsourcing) określa się za pomocą metafory „środka tarczy i/lub strzału w dziesiątkę” (bullseys), dostęp do nowych projektów zawodowych staje się bowiem celem wielu pracowników. Brakuje wyrazistych markerów kompetencji pozwalających na realizację stabilnej kariery zawodowej w chaotycznej rzeczywistości specjalności na lokalnym i globalnym rynku pracy. Towarzyszy temu nieciągłość stylu życia, której oznakami są min.: częsta zmiana zatrudnienia, utrata pracy, trudne warunki pracy, akulturacja organizacyjna, mobilność przestrzenna. W konsekwencji współczesne generacje stają w obliczu wyborów działań podejmowanych pod ciśnieniem niepewności otaczającej rzeczywistości. Zmiany, których doświadczają uczestnicy rynku pracy nie są niczym nowym, obecnie inna jest jednak prędkość owych przekształceń. W związku z tym publikacje zawierające analizy i prognozy zjawisk występujących na rynku pracy mają szczególne znaczenie."*