

# sprawozdanie 5 - kompetencje przyszłości

---

## ZPI

---

**Marcin Głód 164004**

---

### 1. Wstęp

---

Celem niniejszego sprawozdania jest zapoznanie się z artykułami zamieszczonymi na stronie "Platforma Przemysłu Przyszłości", przeanalizowaniu zawartych tam wiadomości i wyciągnięciu wniosków na temat kompetencji niezbędnych w biznesie. W ramach tego sprawozdania planuję następujący porządek: W następnych trzech punktach przedstawię krótkie recenzje przeczytanych artykułów, następnie w trzech następnych punktach omówię odpowiednio twarde i miękkie kompetencje przyszłości. W ostatnim punkcie przedstawię podsumowanie całego sprawozdania i wyciągnę wnioski.

### 2. recenzja 1. artykułu: "Kompetencje przyszłości w firmie – czego oczekują przedsiębiorcy od swoich pracowników?"

---

Pierwszy artykuł, omawiający raport „Kompetencje przyszłości”, opracowany przez Obserwatorium Kompetencji Przyszłości Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości. Raport analizuje aktualne i przyszłe potrzeby kompetencyjne w polskich przedsiębiorstwach, z perspektywą do 2030 roku. Skupia się na trzech grupach kompetencji: kognitywnych, technicznych oraz społecznych. Wśród kompetencji kognitywnych wyróżniono nieszablonowe myślenie, umiejętności analityczne i odpowiedzialne podejmowanie decyzji, które są kluczowe dla rozwoju firm. W zakresie kompetencji technicznych, najważniejsze są umiejętności zarządzania informacją oraz programowania. Z kolei w kompetencjach społecznych na czoło wysuwa się umiejętność uczenia się przez całe życie, co jest istotne w kontekście dynamicznych zmian technologicznych. Raport dostarcza przedsiębiorcom oraz innym zainteresowanym cennych wskazówek dotyczących strategii rozwoju w zmieniającym się rynku pracy oraz edukacji w Polsce.

### 3. recenzja 2. artykułu: "Jakie umiejętności miękkie i twarde należy kształtować?"

---

Drugi artykuł podkreśla znaczenie kształtowania umiejętności twardych i miękkich w kontekście

przyszłości rynku pracy. Zbigniew Bujak, ekspert do spraw edukacji technologicznej, zwraca uwagę, że zapotrzebowanie na zaawansowane kompetencje technologiczne, takie jak programowanie, wzrośnie o 90%, a podstawowe umiejętności cyfrowe będą istotne dla wszystkich pracowników. Zgodnie z treścią artykułu, najważniejszą umiejętnością miękką jest empatia, która pomaga zrozumieć potrzeby klientów i współpracowników. Kształtowanie tej kompetencji powinno zaczynać się już w szkołach, gdzie ważne jest rozwijanie kompetencji medialnych i cyfrowych przez edukację projektową. Bujak podkreśla również potrzebę systemów ewaluacji, które pomogą diagnozować potrzeby pracowników oraz dostosowywać procesy kształcenia do realiów rynku. Zmiany w sposobie zarządzania ludźmi oraz większy nacisk na dobrostan pracowników stają się kluczowe w nowej rzeczywistości zawodowej.

## 4. recenzja 3. artykułu: Czym różni się zarządzanie zespołem w przemyśle 2.0, 3.0 i 4.0?

Artykuł porusza różnice w zarządzaniu zespołem w kontekście trzech rewolucji przemysłowych: 2.0, 3.0 i 4.0. W przemyśle 2.0 zarządzanie opierało się na mechanizacji i standaryzacji, z centralnym podejmowaniem decyzji przez menadżerów. W przemyśle 3.0 pojawiła się automatyzacja i większa autonomia pracowników, którzy byli zachęceni do samodzielnego rozwiązywania problemów. W przemyśle 4.0, dzięki rozwojowi technologii, wiele decyzji podejmowanych jest przez algorytmy, a rola ludzi koncentruje się na kreatywności i interpretacji potrzeb klientów. Zmienia się również podejście do motywacji i kierowania pracownikami: kluczowe staje się wpływanie na sposób myślenia pracowników, co pozwala im podejmować lepsze decyzje w dynamicznie zmieniającym się środowisku.

## 5. opis kompetencji twardych

- zarządzanie przeciążeniem informacyjnym Zarządzanie przeciążeniem informacyjnym jest kluczowe w IT, umożliwia efektywne filtrowanie i przetwarzanie dużej ilości danych, co zwiększa produktywność i wspiera podejmowanie trafnych decyzji.
- programowanie Programowanie jest fundamentem IT, pozwala na tworzenie oprogramowania i aplikacji, a także na automatyzację procesów, co przekłada się na wydajność i innowacyjność.
- integracja stanowisk zrobotyzowanych Integracja stanowisk zrobotyzowanych w IT pozwala na zwiększenie efektywności produkcji oraz optymalizację procesów, co przynosi oszczędności i podnosi jakość produktów.

## 6. opis kompetencji miękkich

- empatia: pozwala specjalistom IT lepiej zrozumieć potrzeby użytkowników i członków zespołu, co prowadzi do tworzenia użytecznych rozwiązań i poprawy atmosfery w pracy.

- uczenie się przez całe życie: W IT, gdzie technologie szybko się zmieniają, umiejętność nieustannego uczenia się jest kluczowa. Umożliwia adaptację do nowych narzędzi i innowacyjne podejście do rozwiązywania problemów.
- inteligencja społeczna Inteligencja społeczna wspiera budowanie relacji i zrozumienie dynamiki grupowej, co jest istotne dla efektywnej współpracy w zespołach oraz rozwiązywania konfliktów.
- umiejętność pracy w zespołach wirtualnych W erze zdalnej pracy umiejętność efektywnej współpracy wirtualnej jest kluczowa. Specjaliści muszą umieć korzystać z narzędzi komunikacyjnych i budować zaufanie mimo fizycznej separacji.

## 7. opis kompetencji kognitywnych

---

- Nieszablonowe myślenie Nieszablonowe myślenie pozwala specjalistom IT na kreatywne podejście do rozwiązywania problemów, co sprzyja innowacjom i efektywnemu wprowadzaniu nowych technologii.
- Umiejętności analityczne Umiejętności analityczne są kluczowe w IT, pozwalają na zrozumienie złożonych danych oraz wyciąganie trafnych wniosków, co wspiera lepsze decyzje projektowe.
- Ocena ryzyka Ocena ryzyka pomaga w identyfikacji potencjalnych zagrożeń związanych z projektami IT, co umożliwia lepsze planowanie i zabezpieczenie projektów przed niepowodzeniami.
- Odpowiedzialne podejmowanie decyzji Odpowiedzialne podejmowanie decyzji jest istotne w IT, ponieważ wpływa na długoterminowe wyniki projektów i reputację firmy, wymagając uwzględnienia zarówno danych, jak i etycznych aspektów.

## 8. podsumowanie

---

Wraz z postępem technologicznym, rozwój maszyn i dostępnych narzędzi, w tym cyfrowych, prowadzi do zwiększenia autonomii pracownika. Coraz bardziej istotnymi stają się umiejętności miękkie oraz umiejętność wykorzystywania najnowszych technologii i "odnalezienia się" w cyfrowym świecie natłoku informacji. Kluczem do uzyskania przewagi na rynku pracy jest rozwój umiejętności opisanych w punktach powyżej, a kluczem do sukcesu jest umiejętność wykorzystania ich potencjału u naszych pracowników.