

INFORMACJA PRASOWA

Warszawa, 26 sierpnia 2021 r.

**Naucz się, wykorzystaj, zapomnij!**

**Fast reset skills, czyli szybkie resetowanie umiejętności**

**Świat zmienności to już nie tylko trend, o którym mówią wszyscy i o którym informują media. To już od wielu lat rzeczywistość, w której na co dzień funkcjonuje ludzkość. Zmienność ta, choć już dotychczas, charakteryzowała się określoną dynamiką, wraz z pandemią nabrała niewyobrażalnej prędkości. Nowe warunki funkcjonowania wymagają jednak nowych umiejętności, które niezbędne są nie tylko w życiu zawodowym, ale we wszystkich obszarach życia jednostki, czy społeczeństwa. Okazuje się jednak, że część wiedzy i kompetencji jest potrzebna tylko tymczasowo. Pozwala dostosować się do „tu i teraz”, ale po krótkim czasie jest już niemal bezużyteczna, natomiast w jej miejsce muszą stale pojawiać się nowe, potrzebne w danej chwili, umiejętności. Teoria uczenia się przez całe życie nie jest, a przynajmniej nie powinna być już, obca współczesnym pracownikom. Jednak szybkie resetowanie umiejętności (fast reset skills), choć znane od niedawna, i to tylko w wybranych branżach, w okresie pandemii pojawiło się w rzeczywistości wielu zatrudnionych, pokazując, że świat VUCA zagościł na dobre zarówno w biznesie, zawodowej codzienności, jak również w obszarze rozwoju każdego zatrudnionego. Czym dokładnie jest fast reset skills i kogo, oraz w jakim stopniu, dotyczy to zagadnienie?**

**Naucz się, wykorzystaj, zapomnij**

Okres pandemii dla wielu organizacji okazał się czasem gwałtownego rozwoju kompetencji pracowników. Większość zatrudnionych, nawet jeśli nie w sposób oficjalny, czyli podczas zorganizowanego programu rozwojowego czy krótkiego szkolenia, musiała zdobyć nowe umiejętności. Były one bowiem potrzebne do szybkiej adaptacji do nowych warunków funkcjonowania lub niestety, w wielu przypadkach, również do błyskawicznego i niespodziewanego przekwalifikowania. Jednocześnie okazało się, iż tylko część z dotychczas posiadanych kompetencji jest przydatna w nowej rzeczywistości, a pozostałe muszą się zmieniać, i to w tempie dostosowanym, nie tylko do potrzeb jednostki, czy zatrudniającej ją organizacji, ale przede wszystkim do stale pojawiających się i zmiennych czynników zewnętrznych. Sytuacja ta stała się przyczyną uwypuklenia zapoczątkowanego już jakiś czas temu w niektórych branżach trendu szybkiego resetowania umiejętności. Jego początkiem nie była jednak pandemia, a automatyzacja, która pokazała jak wiele miejsc pracy może zniknąć w odpowiedzi na potrzeby dalszego rozwoju i globalizacji, a jednocześnie jak wiele nowych powstanie, jednak będzie wymagało kolejnych, nieznanych i często niepotrzebnych dotychczas umiejętności, które wraz z dalszym rozwojem technologii, sztucznej inteligencji oraz algorytmów, będą już stale ewoluowały. Jak pokazują dane World Economic Forum, w związku z nową sytuacją oraz pojawieniem się fast reset skills, jeden na dwóch obecnie zatrudnionych będzie potrzebował przekwalifikowania, a aż 40% z obecnie posiadanych kompetencji już teraz wymaga wymiany, by zatrudnieni mogli przyjmować nowe role w organizacji czy też na rynku pracy.

*Zasoby ludzkie i posiadane przez zatrudnionych kompetencje od zawsze były największą wartością organizacji. Wiele mówi się obecnie o kompetencjach przyszłości, mimo że gros firm już teraz doświadcza niedoborów odpowiedniej wiedzy i umiejętności, posiadanych przez pracowników, i to nie tylko tych, które są niezbędne teraz, ale będę też potrzebne w przyszłości. Do 2025 roku firmy będą musiały wzmocnić obecne lub dostarczyć nowych kompetencji u ponad 70% zatrudnionych. To rolą samych organizacji jest takie tworzenie programów rozwojowych, by podnoszenie kwalifikacji było nie tylko skuteczne w danym momencie, ale także pozwalało na potencjalne przekwalifikowanie i wykorzystywanie nowych umiejętności długoterminowo. Nie mogą jednak zapominać one o nowych trendach, które pojawiają się wraz ze zmianami zachodzącymi na rynku. Obecnie trendem takim jest fast reset skills. Coraz więcej firm przekonuje się bowiem, że w wielu przypadkach nowe kompetencje są potrzebne tymczasowo, a w szybko zmieniającym się świecie, ich stałe uzupełnianie lub konieczność zdobywania zupełnie nowych, powoli staje się wręcz normą. Sytuacja ta utwierdza nas, szczególnie osoby działające od lat na rynku usług rozwojowych, że każdy zatrudniony od kilku już lat, często nawet nieświadomie, jest uczestnikiem stałego procesu zdobywania wiedzy i nowych umiejętności, z których coraz więcej okazuje się przydatna tylko na chwilę. Obecnie zatem liczy się nie tylko budowanie efektywnych strategii rozwoju kompetencji, uwzględniających całe spektrum zmiennych, ale też samo edukowanie pracowników, jak ważny jest ich stały rozwój i szybka „wymiana” posiadanych przez nich kompetencji, które w przyszłości będą wpływać na ich pozycję, nie tylko w danej organizacji, ale ogólnie na rynku pracy* – **mówi Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.**

**Fast reset skills w praktyce**

Szybkie resetowanie umiejętności wiąże się zarówno ze sprawnym zdobywaniem nowych kompetencji, natychmiastowym ich wdrażaniem w zawodową rzeczywistość, skutecznym wykorzystywaniem przez jakiś czas i równie szybkim procesem zapominania tego, co już zbędne, by miejsce to mogła zastąpić nowa wiedza. By proces ten mógł jednak przebiegać bez zakłóceń, konieczne jest przygotowywanie efektywnych programów rozwojowych, wykorzystujących skondensowane, choć zwykle nieduże dawki wiedzy, ale przyswajane w sposób najbardziej odpowiadający możliwościom i percepcji pracownika oraz w dogodnej i dostosowanej do jego potrzeb formie. Obecny kształt rynku usług rozwojowych, zmieniony przez czas pandemii, jest zatem odpowiednio przygotowany do tego coraz bardziej widocznego trendu. Wiele czynników wskazuje nawet na to, że fast reset skills mógł „rozgościć się” w szkoleniowej rzeczywistości, właśnie dzięki zmianom, wymuszonym przez panującą w ostatnich kilkunastu miesiącach sytuację. Zauważyć również można, że powoli zaczyna on dotyczyć coraz większej grupy pracowników w różnych branżach. Być może w okresie najbliższych kilku miesięcy obejmie swym zasięgiem większość zatrudnionych, rozpoczynając tym samy kolejny etap zmian na rynku usług rozwojowych. Nie sposób bowiem pozbyć się wrażenia, że już teraz część z umiejętności, które pracownicy nabyli w pierwszych miesiącach pandemii, nie będzie im potrzebna w systemie pracy hybrydowej lub po całkowitym powrocie do biur, ale zapewne bardzo szybko pojawią się nowe, których zdobycie i wykorzystywanie będzie konieczne jeszcze w niedalekiej przyszłości.

\*\*\*

Nowe Motywacje to firma szkoleniowa z ponad 20 letnim doświadczeniem w projektowaniu i dostarczaniu rozwiązań rozwojowych w formie szkoleń, doradztwa trenerskiego oraz konsultingu. Firma od początku swojego istnienia w sposób pragmatyczny rozwiązuje problemy w organizacjach, za którymi stoją ludzie i procesy. Każdy projekt realizowany dla klienta musi mieć sens i nieść ze sobą realną zmianę. Firma posiada doświadczenie w realizacji kompleksowych projektów rozwojowych z wykorzystaniem zaplecza informatycznego oraz form zdalnych. Nowe Motywacje są częścią grupy Schouten Global, globalnego lidera szkoleniowego, który od 1997 roku jest udziałowcem i partnerem strategicznym firmy.

Od lipca 2020 Nowe Motywację są też przedstawicielem platformy Cross Knowledge w Polsce.

Więcej na [www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl)

Kontakt dla mediów:

Anna Skłucka

Grupa Nowe Motywacje

e-mail: [anna.sklucka@nm.com.pl](mailto:anna.sklucka@nm.com.pl)

tel. +48 606 323 804