

RESKILLING — INCENTIVE, BENEFIT CZY STRATEGIA PRZETRWANIA?

**Dlaczego organizacje
potrzebują systemowego
podejścia do rozwoju
kompetencji – już teraz?**

CZY RESKILLING TO BENEFIT?

Element employer branding? A może sposób na podtrzymanie zaangażowania? W erze AI i automatyzacji to pytanie traci sens. Prawdziwe brzmi: czy zdążysz, zanim Twój ludzie i Twój model biznesowy stracą wartość rynkową?

**PROBLEM NIE W TYM, ŻE FIRMY NIE CHCĄ.
PROBLEM W TYM, ŻE NIE MAJĄ SYSTEMU**

Według raportu Future Collars i ICAN Institute tylko 6–7% pracowników przeszło proces reskillingu. Jednocześnie 90% firm ma trudności z rekrutacją, a do 2025 r. co drugi pracownik będzie musiał się przekwalifikować (WEF). Firmy deklarują potrzebę działania – ale zatrzymują się na poziomie doraźnych szkoleń, bo brakuje im struktury i partnerstwa z biznesem.

Dlatego dziś nie wystarczy „dostarczyć szkolenie”. Potrzebujemy czegoś więcej.



KARINA POPIELUCH

Business trainer, MBA&HR Lecturer
 Założycielka firmy KaiZen HR i KaiZen IT –
 Konsultant, Trener Biznesu, Wykładowca Akademicki,
 Coach ICC. Posiada ponad 25-letnie doświadczenie
 w doradztwie funduszom inwestycyjnym i zarządom
 spółek komercyjnych, wspiera transformacje funkcji HR,
 pracuje nad rozwojem indywidualnym i zespołowym
 kadry zarządzającej oraz realizuje projekty budujące
 przewagę organizacji w oparciu o efektywne
 Zarządzanie Zmianą, Przywództwo i Kapitał Ludzki.
 Uehonorowana nagrodą Polish Businesswomen Awards
 w kategorii „Lider w obszarze strategicznego
 Zarządzania Zasobami Ludzkimi”. Pomysłodawczyni
 i kreatorka studiów podyplomowych HR Business
 Partner oraz wykładowca MBA w Akademii
 Leona Koźmińskiego. Członek rady merytorycznej
 czasopisma branżowego „HR Business Partner”.
 Autorka książki „HR Business Partner – rola, filary,
 perspektywy” oraz wielu publikacji popularnonaukowych.

RESKILLING TO NIE EVENT. TO ZMIANA ARCHITEKTURY KOMPETENCYJNEJ

Skuteczny proces reskillingu to coś więcej niż kurs czy warsztat. To działanie, które musi być osadzone w strategii organizacji i łączyć kilka poziomów:

- **MAKRO** – analiza rynku, identyfikacja przyszłych ról i kompetencji, mapowanie ryzyk biznesowych,
- **MEZO** – diagnoza zasobów, luka kompetencyjna, projektowanie scenariuszowych ścieżek karier,
- **MIKRO** – indywidualne plany rozwoju, reboarding, pomiar efektywności, bieżąca korekta działań.

Ten proces wymaga współpracy HR, liderów, zarządu i samych pracowników. HR pełni tu rolę projektanta i integratora – a nie tylko dostawcy szkoleń.

CO DZIAŁA W PRAKTYCE?

Z doświadczeń rynkowych – m.in. BNP Paribas, Orange i Amazon – wiemy, że skuteczne programy reskillingowe mają kilka wspólnych cech:

- są zakotwiczone w realnych potrzebach biznesowych,
- obejmują szerokie grupy pracowników, nie tylko „grupy ryzyka”,
- są zintegrowane z kulturą organizacyjną, komunikacją i polityką wynagrodzeń,
- mają wbudowany reboarding – czyli realne wsparcie w przejściu do nowej roli, nie tylko w nauce.

Coraz częściej wiążą się też z działaniami ESG i inkluzywnością – np. programami dla kobiet zagrożonych wykluczeniem technologicznym.

NOWE PYTANIE DLA HRBP

Nie „czy nas na to stać?”, ale: ile będzie kosztować brak działania?

Reskilling to dziś nie wybór, a konieczność. I szansa. Na zatrzymanie ludzi. Na zwiększenie adaptacyjności. Na zbudowanie organizacji, która uczy się szybciej niż zmienia się świat.

Jako HRBP nie tylko wspierasz zmianę. Projektujesz warunki, które pozwalają ludziom rozwijać się razem z firmą. A to – w erze niepewności – jest najważniejszą przewagą organizacji. ♦