Trénink a rozvoj zaměstnanců v průmyslu 4.0

Praktické příklady tréninkových center, ve kterých firmy připravují své talenty na průmysl 4.0

V důsledku automatizace a robotizace dochází k proměně rolí – vznikají nové pozice, na které neexistují „hotoví“ kandidáti a zároveň náplň práce současných pozic  
se neustále proměňuje. Rozevírají se nůžky mezi tím, co potřebují firmy a jaké jsou dovednosti dostupných kandidátů.

**Praha, 12. prosince 2019** – Podle průzkumu z jara 2019 ***Revoluce dovedností*** více zaměstnavatelů než kdy dřív, předpokládá, že v důsledku automatizace zvýší nebo zachová počet zaměstnanců – jedná se o zvýšení z 83 % na 87 % globálně a v ČR z 90 % na 94 % za tři roky. Globálně ze 41 % firem, které budou v následujících 2 letech automatizovat některé činnosti, 24 % vytvoří nová pracovní místa a firmy, které zavádějí automatizaci nejintenzivněji, vytvářejí nejvíce pracovních míst. Tato pracovní místa většinou požadují takovou kombinaci tvrdých a měkkých dovedností, které jsou na trhu práce velmi těžko dostupné. Podle nedávného průzkumu ManpowerGroup ***Nedostatek lidí s potřebným profilem*** nemůže 36 % českých firem a 45 % firem globálně obsadit svá volná pracovní místa. Podle celosvětového průzkumu ManpowerGroup ***Digital Workforce Succession in Manufacturing, ManpowerGroup and UI Labs*** se 49 % pozic ve výrobě v následujících 3-5 letech bude v důsledku digitalizace a automatizace muset změnit. Ve studii Světového ekonomického fóra – ***Future of Jobs Report 2018*** bude potřeba zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace u 54 % zaměstnanců. Očekává se, že přibližně 35 % z nich bude vyžadovat dodatečné školení v délce 6 měsíců, 9 % bude vyžadovat přeškolení trvající 6-12 měsíců a 10 % bude vyžadovat školení delší, než 1 rok.

*„Na trhu práce roste poptávka po specifických technických dovednostech a zároveň se zvyšuje důraz na tzv. měkké dovednosti (komunikace, spolupráce, řešení problémů, učenlivost). Potřebujeme tedy nové metody a standardy, jak definovat, identifikovat a rozvíjet u lidí dovednosti, které firmy potřebují, a hlavně jak tento celý proces systematicky řídit. V ManpowerGroup jsme nastavili novou strategii pro nábor, rozvoj, motivaci a udržení dovednosti zaměstnanců, které my a firmy potřebují,“* řekla Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka společnosti ManpowerGroup Czech Republic.

**Tři různé obory – příbuzné dovednosti**

Například ještě nedávno firmy vnímaly oblast inženýringu, IT a výroby jako 3 oddělené oblasti úplně rozdílných kompetencí. Tím, jak nové technologie proměňují firmy a výroba automatizuje a sofistikuje, vznikají nové inženýringové role ve fyzické výrobě. Stejně tak obor IT prostupuje oblastí inženýringu i samotné výroby, protože se již nezabývá jen hardwarem, ale významně se podílí na vytváření produktu, služeb a celého řešení pro klienta. Jednotlivé oblasti kompetencí se tak začínají propojovat a lidé mohou snáze prostupovat do jiných oblastí uplatnění, pokud však firmy umí příbuzné kompetence identifikovat a pak rozvíjet.

**Změny v přístupu k HR: Od konzumování práce k budování talentů**

Podle Jaroslavy Rezlerové *„Naši roli v budoucnosti již nevnímáme tak, že budeme po způsobu just-in-time najímat hotové zaměstnance na existují pozice, ale že budeme propojovat budoucí potřeby firem s netušeným potenciálem interních zaměstnanců nebo externích uchazečů. V průběhu několika posledních desetiletí se stali ze zaměstnavatelů pouzí konzumenti práce místo toho, aby talenty rozvíjeli. Firmy se musí posunout od „spotřebovávání“ práce k budování talentů. V době revoluce dovedností bude nutné mít opravdu silné zdroje nových talentů s relevantními dovednostmi a chutí se neustále učit novým věcem, jelikož nejdůležitější bude schopnost budovat zaměstnancům dlouhodobý kariérní růst, ne pouze vytvářet pracovní místa.“*

**Využití technologií k predikci budoucích dovedností, jejich hodnocení, mapování a systematické plánování rozvoje talentů**

ManpowerGroup využívá webovou a mobilní aplikaci Visi-skill, která dokáže pracovat s daty o schopnostech a dovednostech všech zaměstnanců firmy. Zachycuje specifické technické dovednosti a silné stránky zaměstnanců, analyzuje současné role a generuje změny dovedností v čase, přičemž ukazuje vývoj pozic za poslední 1–3 roky. U každé pracovní pozice je znázorněn požadovaný poměr dovedností: např. práce Java developera může vyžadovat 50 % kódovacích dovedností Java, 20 % C# kódování, 10 % softwarového designu a 20 % kreativity. Nástroj využívá sémantiku k analýze zaměstnanců v rámci firmy a může také analyzovat životopisy potenciálních kandidátů a posuzovat, které dovednosti jsou nejblíže současným a budoucím požadavkům. Propojuje HR data s požadovanými výsledky firmy. To vše dává firmám přehled o dovednostech, které mají k dispozici v rámci své organizace.

**Vytvoření kariérních plánů pro jednotlivce**

Zatímco Visi-skill mapuje HR potenciál, nástroj MyPath slouží k vytvoření konkrétních kariérních plánů a tréninků pro každého jednotlivce. Obsah tréninků je zajišťován buď online, prezenčně při interních nebo externích školeních, případně ve specializovaných tréninkových centrech. *„MyPath analyzuje současnou a budoucí poptávku po určitých pracovních pozicích na trhu práce.* ***Vytváří pro jednotlivce kariérní perspektivu na míru, aby si mohli zvyšovat dovednosti a postupovat v kariéře v rostoucích odvětvích****, jako je IT, výroba, B2B služby, zdravotnictví a sociální služby atd. Pro mzdovou účetní s platem 25 tis Kč je možné realizovat řízený posun na finančního analytika s platem 50 tis. Kč. Program MyPath se zrodil v USA, kde pomohl již více než 120 000 lidem zvýšit dovednosti i platové ohodnocení. Nyní je rozšiřován do všech zemí světa,“* říká Jaroslava Rezlerová.

**ManpowerGroup Akademie**

ManpowerGroup akademie slouží jako platforma pro zaměstnavatele, technické školy, univerzity a státní správu k vytvoření školicích středisek, kde se zaměřujeme na oblasti, ve kterých budou vznikat nová pracovní místa v blízké budoucnosti: robotizace, automatizace, kybernetická bezpečnost, velká data, rozšířená a virtuální realita, cloud computing, pokročilá výroba, virtuální simulace, internet věcí a systémová integrace. Akademie byla založena v Itálii v roce 2014. V italském regionu Emilia-Romagna světoví výrobci nejmodernějších sportovních aut bojovali s nedostatkem pracovníků. Spojili jsme se s místními technickými školami, univerzitami a vládou a otevřeli školicí centrum s laboratořemi a akademií. Ferrari, Lamborghini, Dallara, Siemens, Aprilia, Brembo, Microsoft, Oracle nebo ABB zde vychovávají 3.000 specialistů na robotizaci, strojové učení, analýzu velkých dat, kybernetickou bezpečnost, výrobní simulace nebo specialisty pro motorsport s pravděpodobností umístění 95 %.

*„Vyrovnat se s úpadkem některých odvětví a nabídnout lidem smysluplnou perspektivu pro lepší život nemusí být zas tak náročné. Přeškolili jsme např. stovky pracovníků z upadajícího textilního průmyslu, kteří si těžko hledali uplatnění, na specialisty pro práci s kompozitními materiály. Tento systém nyní funguje v několika zemích Evropy a v ČR se nyní zaměřujeme na role spojené s robotizací výroby, jako jsou seřizovači, elektrotechnici, programátoři robotů nebo obsluha CNC strojů,“* říká Jaroslava Rezlerová a dodává: *„Kariérní plánování již není možné vytvářet intuitivně. Jednotlivé oblasti kompetencí se propojují a proměňují vlivem technologií. Personalisté budou muset zaujmout systematický a holistický přístup k dostupným talentům s využitím prediktivních modelů. Ke vzdělávání a posouvání zaměstnanců budou muset firmy začít přistupovat systematicky a začít kombinovat online a praktické tréninkové nástroje.“*

***O společnosti ManpowerGroup***

Společnost ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) je téměř 70 let světovým lídrem v poskytování inovativních služeb a řešení na míru, které pokrývají životní cyklus zaměstnance a pomáhají jejím klientům dosáhnout svých cílů a zvýšit svoji konkurenceschopnost. Skupina společností ManpowerGroup, fungující pod značkami Experis™, Manpower®, ManpowerGroup™ Solutions a Right Management®, pomáhá 400 000 klientům v 80 zemích a oblastech zlepšit výkonnost jejich pracovníků a více než 600 000 uchazečům zajistí odpovídající práci. ManpowerGroup byla v roce 2018 již poosmé jmenována jednou ze světových nejetičtějších společností, a posílila tím svoji pozici jako nejdůvěryhodnější společnost ve svém oboru.

***ManpowerGroup v České republice***

V České republice se ManpowerGroup každý měsíc stará o personální a mzdovou agendu pro téměř 12 000 zaměstnanců, které vyhledal a kteří pracují u jeho klientů. V roce 2019, díky své síti 25 poboček, ManpowerGroup našel pro 1 200 klientů 24 000 nových zaměstnanců. Více na [www.manpowergroup.cz](http://www.manpowergroup.cz/)