

Kulatý stůl k zvyšování kvalifikace zaměstnanců a podnikatelů v ČR

DIGITAL SUSTAINABILITY FORUM

Dne 22. září 2020 se uskutečnil expertní kulatý stůl k tématu zvyšování kvalifikace zaměstnanců a podnikatelů v ČR, který pořádal Aspen Institute Central Europe ve spolupráci s Microsoft Česká republika v rámci diskusní platformy Digital Sustainability Forum. Experti z oblasti státní správy, akademického sektoru, byznysu a odborů diskutovali během online setkání o aktuálních výzvách pro zaměstnanost a konkurenceschopnost ekonomiky spojených s rozvojem moderních technologií. Udržovat krok s ostatními zásadním způsobem závisí na schopnosti ekonomiky maximalizovat rozvoj lidských zdrojů a tím zvyšovat inovační potenciál.

Základem zvyšování kvalifikace zaměstnanců a podnikatelů je celoživotní vzdělávání s cílem udržení a vytváření zaměstnanosti v rychle se měnící době. Důležité je umožnit lidem, aby se adaptovali na neustále se vyvíjející trh práce a udrželi si tak zaměstnatelnost i v případě postupující robotizace a automatizace. Předpokladem pro konkurenceschopnost na trhu jsou nejen technické nebo digitální znalosti, ale i měkké dovednosti. Zvyšování kvalifikace je tak i o schopnosti orientovat se, hledat svůj potenciál, talent a uplatnění na budoucím trhu práce.

Digitalizace hýbe pracovním trhem, a to povede nejen k zániku mnoha pracovních míst ohrožených automatizací, očekává se však, že zároveň vznikne množství nových pracovních příležitostí. Schopnost využít umělou inteligenci v praxi bude klíčová pro růst ekonomiky. Zásadní je tak zvyšovat kvalitu lidských zdrojů, aby byli zaměstnanci schopní s umělou inteligencí pracovat a rozumět základům jejího fungování. Problémem však je, že široká veřejnost umělé inteligenci nerozumí a bojí se jejího použití. Je tedy důležité zvyšovat veřejné povědomí o tom, co tyto technologie umí a k čemu slouží.

Debatující vytyčili tři úrovně předpokladů pro další vzdělávání zaměstnanců:

SYSTÉMOVÁ ÚROVEŇ

Zvyšování kvalifikace se musí stát společenskou prioritou, chybí platforma pro komunikaci mezi zaměstnavateli, státem a odbory.

K zviditelnění tématu je důležité přenést debatu do veřejného a mediálního prostoru. Potřeba celoživotního vzdělávání je totiž často bagatelizována i přes to, že je nezbytným předpokladem pro budoucí konkurenceschopnost české ekonomiky. Pro zvýšení povědomí o důležitosti digitálního vzdělávání je také klíčové, aby digitálními dovednostmi disponovali státní zaměstnanci.

Jedním z aktérů, kteří by v budoucnu mohli sehrát důležitou roli, jsou odbory, které v posledních letech zaměstnance zastupují hlavně v oblasti zvyšování mezd. Odbory by nově mohly být nápomocné ve zprostředkovávání celoživotního vzdělávání a formulování toho, co zaměstnanci potřebují. Měly by také podpořit dialog mezi firmami a jejich zaměstnanci ohledně zvýšení dostupnosti relevantního vzdělávání pro každého, ale také posílení motivace zaměstnanců se dále vzdělávat. Přínosem by tak měl být i pilotní program připravovaný MPSV pro příští rok, který by měl zavádět tzv. individuální vzdělávací účty.

FIREMNÍ ÚROVEŇ

Chybí dialog mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a mezi státní a soukromou sférou. Firmy se často vzdávají zodpovědnosti za další vzdělávání svých zaměstnanců. Přínosem by mohlo být sdílení dobré praxe firem v oblasti vzdělávání vlastních zaměstnanců či firemních nástrojů pro zlepšování digitálních dovedností široké veřejnosti.

Aktuální situace v České republice není tak špatná. Existuje celá řada iniciativ, které se zaměřují na toto téma. Problémem je, že jsou často izolované a nejsou schopné oslovit širokou veřejnost. Proto je důležité vytvořit jednotnou platformu, která by propojovala poptávku a nabídku, poskytovala prostor pro spolupráci a dialog soukromého a veřejného sektoru, státní sféry, akademické půdy a dalších institucí. Pro oslovení větších mas lidí je také důležitá dostupnost materiálů v českém jazyce a zvýšená kapacita kurzů odpovídajících nejnovějším trendům. Cílem platformy by také mělo být pomáhat firmám i zaměstnancům, ale i státní správě rozumět tomu, které typy dovedností (a tedy kurzů) jsou pro budoucnost relevantní.

INDIVIDUÁLNÍ ÚROVEŇ

Lidem chybí motivace, čas a peníze se dále vzdělávat.

V České republice se zvyšování kvalifikace nevěnuje dostatečná pozornost a zároveň je i nízká účast zaměstnanců na dlouhodobém vzdělávání. Zaměstnanci, ale i nezaměstnaní neví, proč se vzdělávat a proč je důležité neustále zlepšovat své digitální dovednosti. Lidé s nízkou kvalifikací, kteří jsou nejvíce ohrožení ztrátou zaměstnání způsobenou automatizací, také potřebují digitální kompetence. Není důležité, aby se z nich stali profesionálové v IT, ale aby zlepšili své dosavadní digitální dovednosti.

Možným řešením problému je jejich podpora a motivace a zvýšení nabídky příležitostí k dalšímu rozvoji. Jednou z hlavních motivací zaměstnanců pro další vzdělávání je vyhlídka smyslupnější práce a lepší uplatnění na trhu. Důležité je poskytnout prostor i pro jednotlivce, jejichž zaměstnavatelé nejsou tak aktivní a neposkytují další možnosti vzdělávání. Někteří zaměstnavatelé umožňují zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců jen na manažerských úrovních, stěžejní je apelovat na demokratizaci dalšího vzdělávání, které musí postupovat ke všem zaměstnancům. Problémem může být také obava některých zaměstnanců si připustit, že něco neumí. Klíčové je, aby sami zaměstnanci rozuměli tomu, že nutnost zvyšování dovedností je dána především rychlým rozvojem technologií, není důsledkem toho, že by neuměli nebo neodváděli správně svoji práci.

Další linií v debatě byla i příprava studentů na budoucí zaměstnání. Příkladem může být i přizpůsobení studia tradičních oborů, jako je strojírenství, skrze nasazení prvků digitalizace. Obecně však školy dostatečně nepřipravují žáky na to, aby dokázali flexibilně čelit budoucím výzvám, které přinese digitalizace a využití umělé inteligence. Učitelé, kteří mají sami často bariéry v používání technologií, nemohou studentům smysluplně předávat důležité zkušenosti pro budoucnost. Nedostatečné je také zapojení firem a dalších institucí do vzdělávání příštích generací. Klíčová v tomto směru bude připravovaná Strategie 2030.

ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Jak potvrzují různé studie i samotná praxe, poptávka po zaměstnancích se specifickými technickými znalostmi bude dále stoupat. Proto je podpora vzdělávání a zvyšování a získávání nových digitálních dovedností jednou z klíčových priorit naší společnosti – a to nejen uvnitř firem, ale také směrem k trhu jako takovému – tedy k široké veřejnosti.

Účastníci diskuse se shodli, že by bylo žádoucí vytvořit platformu, v rámci které by zástupci státu, byznysu, vzdělávacích institucí a akademické sféry společně určovali, jaký vzdělávací obsah je potřeba vytvářet, jaké profesionální dovednosti jsou relevantní a jaké jsou vyhlídky budoucího uplatnění na trhu práce pro jednotlivé profese.