

Digitalizace mění nároky na lidi a jejich dovednosti

Digitalizace a automatizace změní charakter některých pracovních míst a bude vyžadovat porozumění tomu, jak lze tyto nové technologie používat. Rekvalifikace se tak během následujících pěti let nevyhne až polovině zaměstnanců. Zaměřit by se měli nejen na odborné znalosti z oblasti technologií, ale také na stále důležitější měkké dovednosti.

Podle Světového ekonomického fóra změní nové technologie do roku 2025 až 85 milionů pracovních míst. V důsledku těchto změn se lidé budou muset nejen přizpůsobit novému charakteru práce, ale osvojit si i nové znalosti a dovednosti. Poptávka poroste zejména po znalostech z oblasti automatizace, umělé inteligence nebo analýzy dat a po měkkých dovednostech.

„Potřebné znalosti si lidé nezvládnou osvojit ze dne na den. Dá se proto očekávat, že co do znalostí a specializace se na trhu nějakou dobu nebude potkávat očekávání ze strany zaměstnavatelů a nabídka ze strany volných kandidátů,“ říká Jacek Kowalak, ředitel české pobočky společnosti Randstad.

jako řízení změn, vytváření efektivních prezentací, lepší organizace času, nebo kreativní workshop zaměřený na výuku koncentrace zahrnující nejrůznější hry na zlepšení paměti,“ říká Iveta Chvátlová, ředitelka společnosti SAP Services. Leadership se stává klíčovou dovedností.

Přestože technologie dokážou zastat rutinní výrobní a servisní úlohy, nikdy nenahradí interakci a komunikaci mezi lidmi, která je na pracovišti a v týmu

Zvýšit svoji kvalifikaci pro lepší zaměstnatelnost a investovat čas do vzdělávání je ochotno až 77 % zaměstnanců.

MĚKKÉ DOVEDNOSTI LZE NATRÉNOVAT

Z měkkých dovedností bude do budoucna stále důležitější schopnost řešit problémy a vést týmy, kreativita, komunikativnost či adaptabilita. Světové ekonomické fórum poukazuje i na rostoucí význam kritického myšlení nebo odolnosti vůči stresu. Tyto dovednosti sice vychází z osobnostních předpokladů člověka, dají se však s pomocí mnoha metod dobře vytrénovat.

„Mezi měkkými dovednostmi, které chtějí naši zaměstnanci rozvíjet, jsou oblíbené například agilita a odolnost, rozhodování a řešení problémů, inovativní myšlení či konstruktivní spolupráce.“ Zájem je také o témata



„Cílem MBA programu je rozvíjet manažery a rozšiřovat jejich kvalifikaci o nové oblasti, ať už jde o řízení lidí v digitální době, zavádění inovací či rozvojových strategií, anebo práci s daty,“ říká Jonathan Appleton, ředitel ABSL.



„Mezi měkkými dovednostmi, které chtějí naši zaměstnanci rozvíjet, jsou oblíbené například agilita a odolnost, rozhodování a řešení problémů, inovativní myšlení či konstruktivní spolupráce,“ říká Iveta Chvátlová, ředitelka společnosti SAP Services.

nepostradatelná. Stejně tak nenahradí empatického šéfa, který umí vést a motivovat svůj tým.

Leadership se proto stává další schopností, po které vzroste poptávka. Správné vedení motivuje zaměstnance prostřednictvím společného cíle či vize, dokáže tým spojit v jeden celek, ušetřit čas a zefektivnit vykonávanou práci. Lídři digitální doby musí být schopní obsáhnout nové oblasti.

Proto například asociace ABSL ve spolupráci s University of New York in Prague a Hackett Institute spustila nedávno nový MBA program zaměřený na manažery z oboru podnikových služeb. „Cílem tohoto programu je rozvíjet manažery a rozšiřovat jejich kvalifikaci o nové oblasti, ať už jde o řízení lidí v digitální době, zavádění inovací či rozvojových strategií, anebo práci s daty,“ říká Jonathan Appleton, ředitel ABSL.

Leadership se stává další schopností, po které vzroste poptávka.

ZAMĚSTNANCI SI POTŘEBU VZDĚLÁVÁNÍ UVĚDOMUJÍ

Přes masivní adopci technologií a digitalizaci si jen málo zaměstnanců uvědomuje, že se jejich náplň práce může v budoucnu výrazně změnit. Podle průzkumu personální agentury Grafton Recruitment si to myslí pouze 15 % respondentů. Navzdory tomu si jsou však zaměstnanci ve valné většině případů vědomi nutnosti průběžného vzdělávání. Podle společnosti PwC si je ochotno zvýšit svou kvalifikaci pro lepší zaměstnatelnost a investovat čas do vzdělávání až 77 % zaměstnanců.

Zaměstnavatelé proto často zintenzivňují své programy firemního vzdělávání. Například centra podnikových služeb dnes poskytují dle průzkumu ABSL svým lidem průměrně 46 hodin vzdělávání ročně, což je více než pětinaový nárůst během čtyř let. x