

Záměr pravidelných výročních konferencí Regionální inovační strategie Jihomoravského kraje (RIS JMK) vychází z potřeby vytvořit platformu pro osobní setkávání klíčových partnerů, která by doplnila strukturu pracovních skupin a Řídícího výboru RIS JMK, a rozšířila portfolio zúčastněných aktérů o další klíčové členy inovačního ekosystému.

Mezi cíle výroční konference RIS JMK patří:

- i) seznámení partnerů s vývojem aktivit RIS JMK a se změnami v inovačním prostředí;
- ii) představení tématu či výzvy rezonující v regionu, inspirace a hledání konsenzu nad možným řešením;
- iii) poskytnutí prostoru pro networking, posílení regionálního partnerství a viditelnosti RIS JMK.

Čtvrtý ročník výroční konference RIS JMK ponese téma „**Dovednosti a kompetence pro budoucnost: kam nás směřují data?**“. Tematická část konference je uvedena vystoupením renomovaného zahraničního řečníka. Na ni v příspěvcích naváží příklady aktivit realizovaných v Česku i Jihomoravském kraji s následnou interaktivní panelovou diskuzí zástupců vybraných firem, univerzit a veřejné správy. Cíl tematické části spočívá v pojmenování a zdokumentování konkrétní rozvojové příležitosti a jejích důsledků pro inovační ekosystém, včetně hledání shody nad prioritními potřebami a způsoby jejich řešení.

Konference je proto určena pro všechny, kteří mají zájem diskutovat o nových přístupech ke vzdělávání, posuzovat připravenost na budoucí výzvy a sdílet svůj pohled na věc.

Dovednosti a kompetence pro budoucnost

Když dnešní školáci vstoupí na trh práce, mnozí budou zastávat pozice, které dnes neexistují nebo se radikálně odlišují. Proto je vysoce žádoucí zvláště (a současně nejenom) u mladých lidí rozvíjet dovednosti, které se vyznačují větší odolností vůči měnící se ekonomice a společnosti. Práce je základním kamenem našeho hospodářského a společenského života: dává lidem smysl, sebeúctu, finanční příjem a šanci přispět k rozvoji společnosti¹.

Změny požadavků na trhu práce představují přirozenou součást vývoje společnosti, jejich současné tempo ale vystupuje z trendu. Technologická změna opodstatňuje odhady, podle kterých 35 % současných pracovních míst může být v následujících 20 letech zastáváno počítači². Digitální revoluce nepochybně vytváří nové požadavky i příležitosti. Dokážeme je ale plnohodnotně využít? Je možné vyčkávat, řídit se zažitými rutinami, nebo nám všudypřítomná data říkají něco důležitého o budoucím vývoji?

Dovednosti či kompetence jsou samy o sobě obtížně měřitelné standardními prostředky. Proto zůstává poptávka po úpravách vzdělávacího prostředí často nekonkrétní a v důsledku neúčinná. Bodově se ale vynořuje na všech frontách – u pracovníků odpovědných za vzdělávací systém, u firem nesených na vlně technologické změny, u školáků samotných.

“By 2022 everyone will need an extra 101 days of learning. Emerging skills gaps, both among individual workers and among companies’ leadership, may significantly obstruct transformation management.”
WEF, Future of Jobs Report 2018

“New jobs such as a robot trainer or digital ethics specialist are being created, yet they are not the same, either in job type or quality, as those that are disappearing. In our rapidly digitalising world, skills make the difference between staying ahead of the wave and falling behind” OECD, Skills Outlook 2019

“Women and men face a similar scale of potential job losses and gains, but in different areas.” McKinsey@Company, The future of women at work 2019

Kam nás směřují data?

V rychle se digitalizujícím světě jsou dovednosti tím jazyčkem na vahách, který rozhoduje, zda si udržíme náskok nebo začneme zaostávat. Technologická revoluce je podnícena smyslem zlepšit lidské životy, vyžaduje však nemalá přizpůsobení na systémové úrovni i u každého jednotlivce. Rychle se posouvá hranici mezi pracovními úkony prováděnými lidmi a těmi přenechávanými strojům či algoritmům. Globální trh práce s velkou pravděpodobností podstoupí zásadní transformaci. Pokud bude moudře řízena, může vést k odpovídajícím pracovním místům a zlepšení kvality života pro všechny.

Report WEF The Future of Jobs 2018³ či databáze OECD Skills for Jobs⁴ predikují význam jakých dovedností naroste a v kterých profesích se nejlépe lidé uplatní. Zmiňují vysokou poptávku po pokročilých kognitivních dovednostech, současně ale také nedostatek v některých humanitních oborech, jako je psychologie a terapie.

V Česku je přístup k predikcím trhu práce založen na šetřeních, opřen o poměrně rigidní klasifikace. I proto stávající strategie řeší téma rozvoje kompetencí spíše obecně.

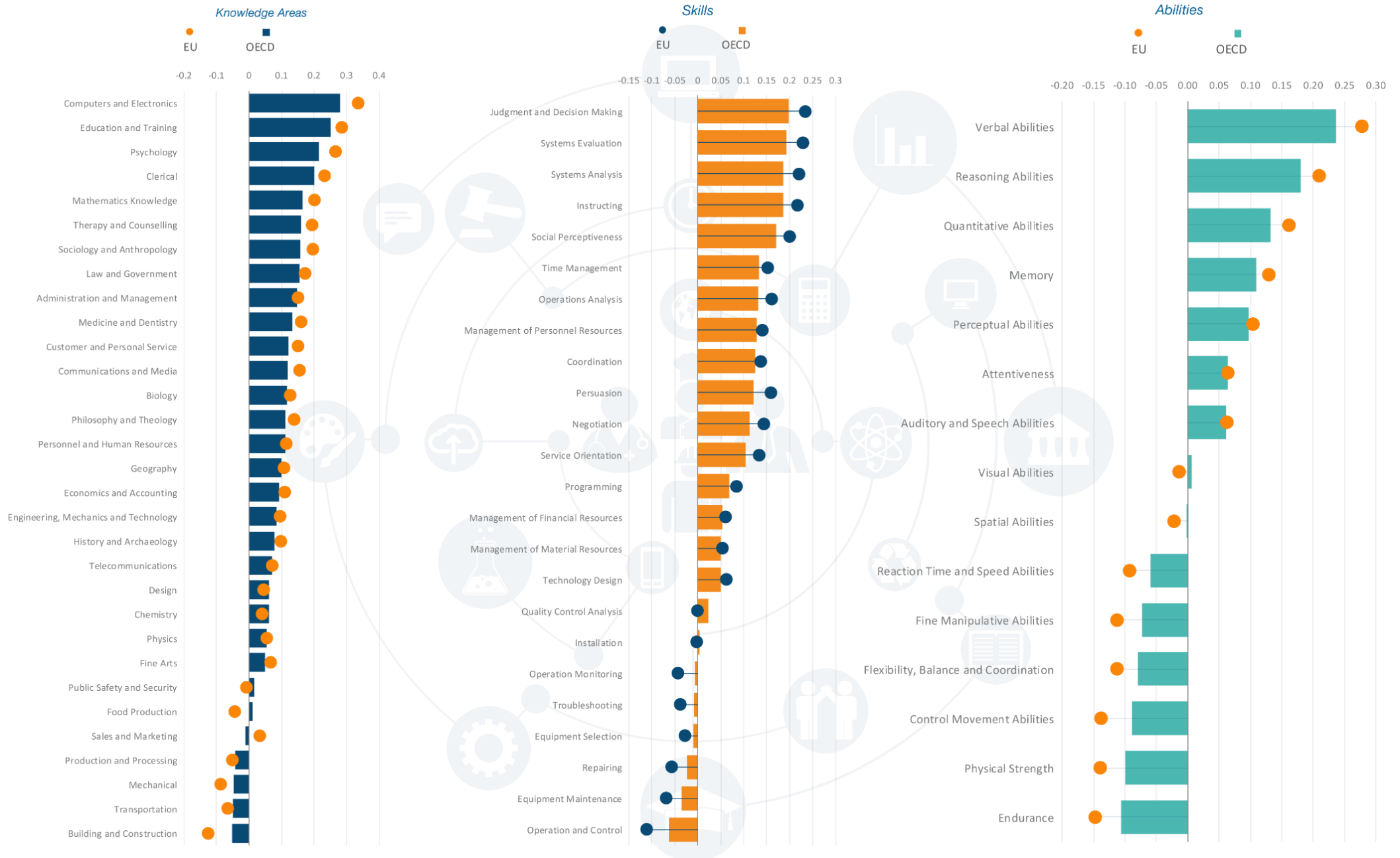
¹ World Bank, 2013. World Development Report 2013: Jobs. World Bank Publishing.

² <https://www.nesta.org.uk/project/future-work-and-skills/>

³ WEF: The Future of Jobs 2018 (<http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018>)

⁴ <https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/>

Knowledge, Skills and Abilities shortages and surpluses across OECD and EU countries



Zdroj: <https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/>

OECD Skills Outlook 2019 analyzuje mezeru v dovednostech, které oddělují povolání s vysokým rizikem automatizace od ostatních. Zaměřuje se na kognitivní dovednosti spojené s plněním úkolů na pracovišti, i na to, kolik tréninku je zapotřebí k přechodech na jinou pozici. Malá skupina zemí v čele s Belgií, Dánskem, Finskem nebo Novým Zélandem podporuje účinné systémy celoživotního učení. Česko nevychází z hodnocení OECD příznivě. Dosahuje nejvyššího podílu zaměstnanosti v povoláních s vysokým rizikem automatizace, u nichž je nutné významné doškolení, aby se se změnou nároků vyrovnali. Nadto se velmi nízké procento obyvatel zapojuje do dodatečného vzdělávání (tj. vzdělávání, které nevede k získání formální kvalifikace). Ve většině zemí se nejčastěji účastní dodatečného vzdělávání mladí lidé. Oproti tomu ve Finsku, Dánsku nebo Izraeli se tato forma vzdělávání nejčastěji uplatňuje v produktivním věku.

Figure 3.13. Share of employment in occupations at high risk of automation for which an important training effort is needed to transition to occupations at low or medium risk of automation

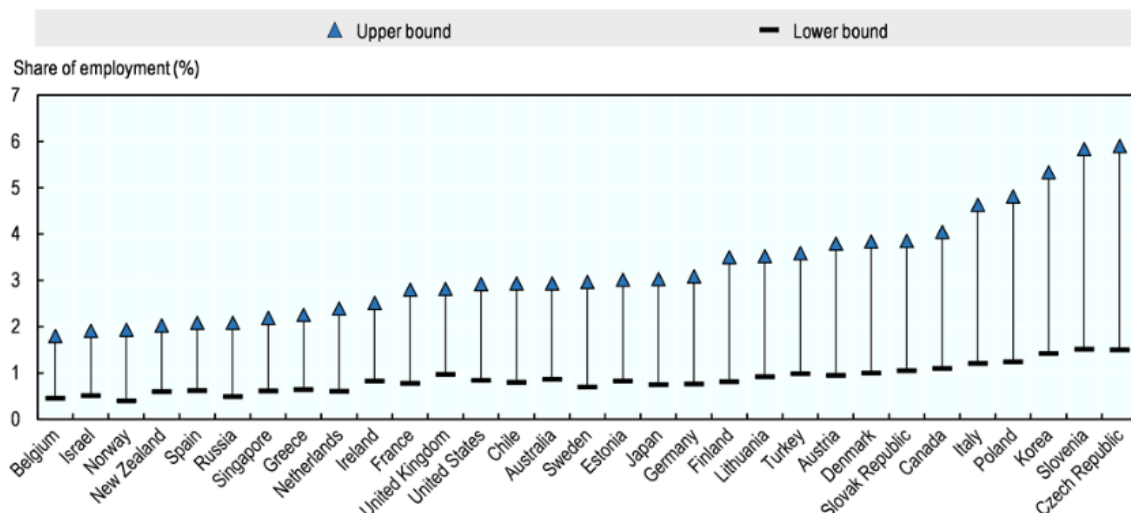
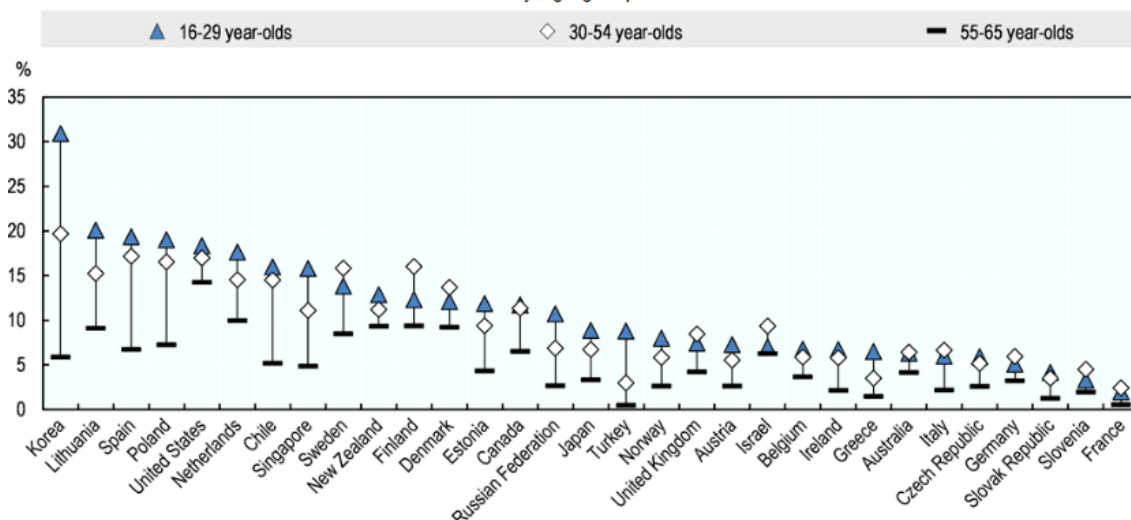


Figure 5.20. Participation in open education by age

Percentage of the population having participated in open or distance education in the 12 months before the survey, by age group



Zdroj: OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World, (<https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>)

Tradiční zdroje ve formě průzkumů či hospodářských statistik často neposkytují pro dlouhodobá strategická rozhodnutí pevnou oporu. Nepostihují vhodně vývoj a požadavky nových odvětví, bojují s časovou prodlevou mezi sběrem a zveřejněním dat nebo zobecňují informace do té míry, že nedávají podněty pro skutečně cílené intervence. Proto dává smysl sledovat horizont a citlivě hledat vhodné reakce na vynořující se trendy. Netradiční datové zdroje k tomu mohou poskytnout často překvapivě komfortní manévrovací prostor.

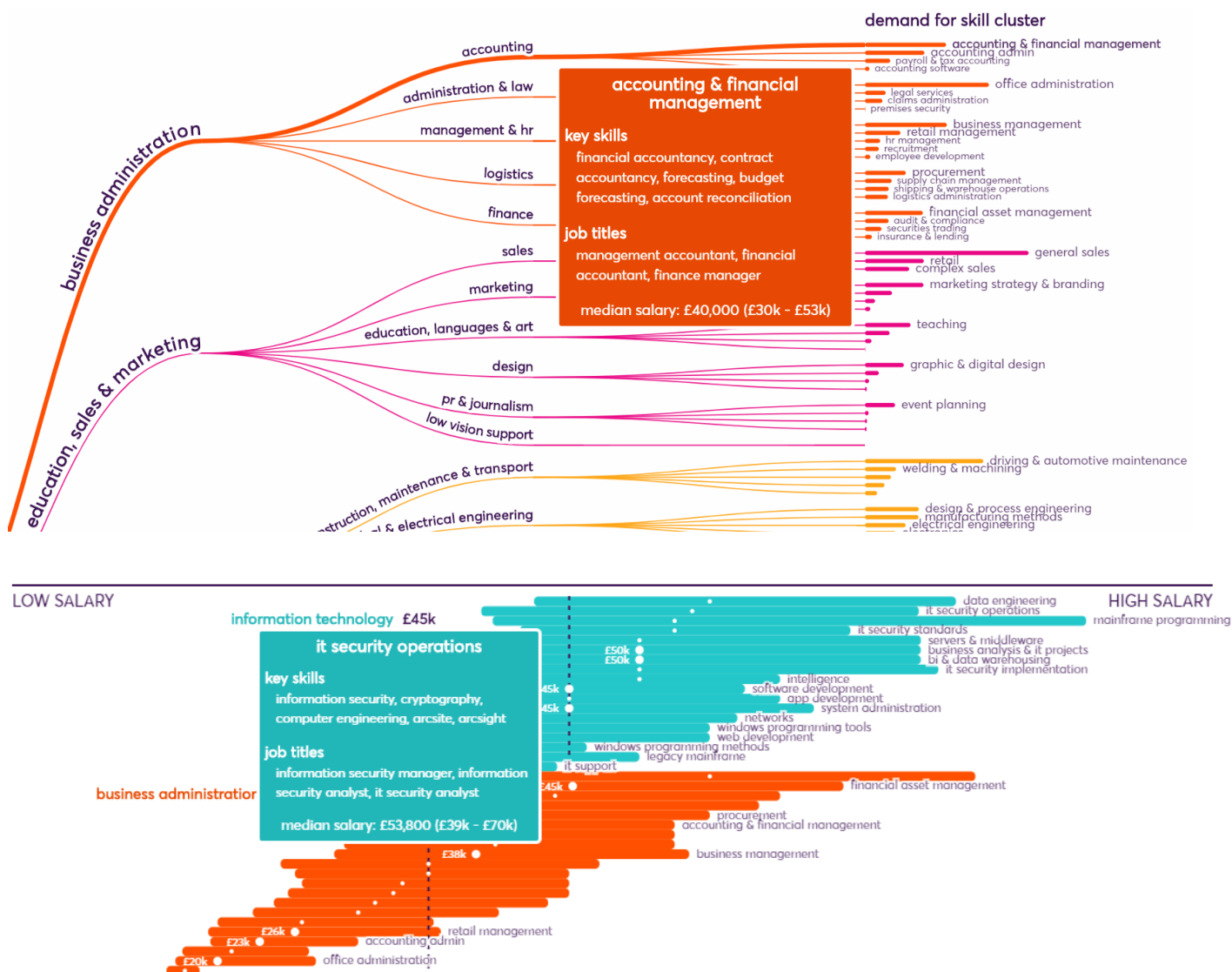
Nabídky práce, které analyzovala Nesta v rámci svého projektu [Open Jobs](#)⁵ dokáží vytvořit bohatší představu o žádaných dovednostech. Kromě obrovských objemů (dataset obsahuje 41 milionů inzerátů ve Velké Británii) nabízí inzercí pracovních míst také podrobnější údaje. Nesta vyvinula první veřejně dostupnou taxonomii dovedností, která je založena čistě na datech⁶. Narozdíl od stávajících taxonomií tvořených expertně (americký O*NET, evropská ESCO) může být sycena informacemi nepřetržitě.

Taxonomie dovedností poskytuje odhad poptávky po každém klastru dovedností (na základě počtu zmínek v inzerátech) i rozmezí nabízených platů. Uživatel může prohledávat taxonomii podle názvu pozice a ověřovat dovednosti potřebné pro širokou škálu pracovních míst. Deset aktuálně nejvýše poptávaných klastrů dovedností může být pro někoho překvapením – jsou mezi nimi mj. sociální práce a pečovatelská, vývoj softwaru, účetnictví a finanční řízení nebo maloobchodní prodej.

⁵ <https://www.nesta.org.uk/project/open-jobs/>

⁶ <https://www.nesta.org.uk/data-visualisation-and-interactive/making-sense-skills/>

UK skills taxonomy (NESTA)



Zdroj: <https://www.nesta.org.uk/data-visualisation-and-interactive/making-sense-skills/>

Dovednosti, technologie, ekonomická výkonnost: uzavřený kruh

Doporučení OECD⁷ reaguje na fakt, že vývojové tendence v ekonomice a společnosti mají tendenci se navzájem posilovat a připínat k prohlubování regionálních rozdílů. Ve stručnosti, vysoce kvalifikovaní pracovníci přitahují technologicky založené firmy a odvětví s vysokou úrovní mezd. Obecná úroveň mezd dále působí při atrakci talentů. Lepší připravenost pracovní síly zvyšuje ekonomickou výkonnost regionu, pomáhá přilákat firmy i podnítit vnitřní podnikatelskou činnost. Dovednosti usnadňují přijímání nových technologií a nových postupů řízení, které dále zvyšují produktivitu pracovníků.

Mnoho zemí by mělo přehodnotit způsob, jakým je technologie integrována do učebních osnov a do pedagogických postupů. Otevřené příležitosti ke vzdělávání po celý život a přizpůsobení školních osnov měnícím se požadavkům ekonomiky vyžadují komplexní přístup k digitální transformaci, který koordinuje řadu politik a aktérů v oblasti dovedností a rozvoje. Specializované znalosti, potřebné pro konkrétní povolání, budou ve větší míře doplňovat přesahové dovednosti.

To vše tvoří impulzy pro vzdělávací systém, personalisty i pracovníky samotné, aby o budoucím trhu práce dokázali přijímat lepší rozhodnutí. Lepšími máme na mysli ta, která jsou přijímána s oporou v různorodé a detailní evidenci. Příkladem může být právě zlepšená klasifikace povolání a taxonomie dovedností. Protože „What Gets Measured, Gets Done“.

Jaká nám z dosavadní diskuze plynou doporučení? Jak se region a důležití aktéři při rozvoji lidských zdrojů mají zachovat, aby ze změn těžili nikoliv trtili? Výroční konferenci RIS JMK vnímáme jako vhodnou platformu pro otevření těchto otázek. Možný krok směrem k zásadnější pozitivní změně v co nejkratším časovém horizontu.

⁷ OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World (<https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>)