

W styczniu odbyła się w Zurychu konferencja World Web Forum (WWF) gromadząca liderów cyfryzacji z Europy i świata. Jednym z wiodących bloków WWF był Global Talent Summit, dotyczący rozwoju kompetencji oraz ewolucji potrzeb związanych z edukacją w wyniku rewolucji cyfrowej.

A dark blue and purple gradient background with a blurred image of a person. The text is white and red.

Future of Talent: Closing the Global Skills Gap

This session focuses on current and future trends in the workplace, from the perspective of leaders who are experiencing the skills-gap. Sub topics: Gig Economy and Recruitment.

SPEAKERS

Jacob Sherson, Founder & Executive Director, Science at Home

Robin Errico, Chief Risk Officer, Diversity & Inclusion Leader, Ernst & Young

Angelika Reich, Partner, McKinsey & Company

Tomasz Klekowski, DigitalTransformation Expert, IT Competence Council of Polish Information Society

MODERATOR

Lauren Maffeo, Senior Content Analyst, GetApp; Gartner

W panelu Future of Talent: Closing the Global Skills Gap, na zaproszenie amerykańskiego think tanku Diplomatic Courier, wziął udział ekspert Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Informatyka, Tomasz Klekowski. Pozostałymi panelistami byli Robin Errico, reprezentująca Ernst&Young, Angelika Reich -Partner McKinsey&Company oraz Jacob Sherson założyciel Science at Home.

Dyskusja skupiła się wokół kluczowych grup kompetencji potrzebnych pracownikom na rynku pracy w okresie przyspieszającej transformacji cyfrowej.



Tomasz Klekowski przedstawił perspektywę uzupełnienia bazowych kompetencji krytycznych dla każdej branży, takich jak: kompetencje kontekstu technologicznego, kompetencje współpracy oraz kompetencje kształcenia ustawicznego, rozwijając koncepcję stworzoną w Zespole ds. kompetencji tworzenia i wdrażania rozwiązań gospodarki 4.0 Rady sektorowej.

Odnosząc się do kwestii różnic między grupami krajów w zakresie potrzeb budowy kompetencji, powołał się na badania OECD (Automation, skills use and training) ujawniające różnice w podatności zawodów na automatyzację i pokazujące, że w krajach Europy Środkowo-Wschodniej – w tym Polsce, Słowacji, Litwie, ale również w Niemczech – większa liczba stanowisk pracy jest podatna na eliminację lub głębokie przekształcenie. To skutkuje większymi potrzebami w obszarze szkoleń, przystosowywania się do nowych warunków pracy oraz zdobywania nowych kwalifikacji. Większy udział stanowisk podatnych na automatyzację wynika ze struktury zatrudnienia – w tych krajach większa liczba pracowników wykonuje zrutynizowane czynności manualne (głównie w przemyśle) i umysłowe (głównie w centrach usług).

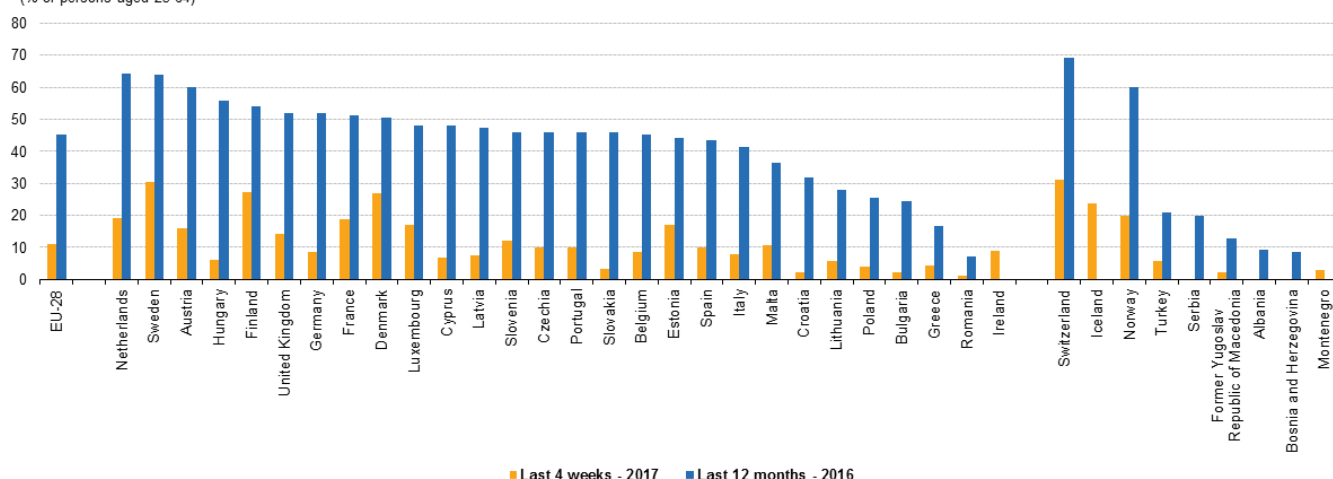
Badania firm Deloitte (2018 Global Human Capital Trends) i Accenture (Reworking the Revolution) wskazują dodatkowo, że rozwój kompetencji i wsparcie w zakresie szkoleń są głównie oferowane tym pracownikom, których firmy chcą utrzymać i rozwijać, a nie tym, których zatrudnienie jest zagrożone. Rosnące zatrudnienie pracowników na innych typach umów, niż umowa o pracę dodatkowo powoduje, że pracownicy zatrudnieni na alternatywnych kontraktach nie podlegają szkoleniom. Szkolenia i inwestycje w rozwój osobisty są w zorganizowany sposób oferowane głównie przez firmy duże i średnie. Firmy mniejsze mają mniej świadomości i środków, aby w ten obszar inwestować. W efekcie w wielu

krajach mamy malejące grupy pracowników, które otrzymują regularne wsparcie w zakresie rozwoju kompetencji i rosnącą grupę pracowników, którzy sami są odpowiedzialni za swój rozwój.

Taka sytuacja stwarza kolejne wyzwania w zakresie projektowania systemu edukacyjnego tak, aby zachęcał on do kształcenia ustawicznego i uczenia się przez całe życie. Obecnie w Polsce nie ma jasno wskazanej odpowiedzialności za politykę w zakresie kształcenia ustawicznego.

Przed Polską stoi szczególnie duże wyzwanie, ponieważ większość Polaków nie uczestniczy w kształceniu ustawicznym. Wg badań Eurostatu tylko niewiele ponad 25% dorosłych w Polsce uczestniczyło w jakimkolwiek szkoleniu, w porównaniu do średniej unijnej na poziomie 45% i poziomu 65-70% osiąganego przez Holandię, kraje nordyckie i Szwajcarię. Bliższe nam Czechy i Słowacja, lokują się już powyżej unijnej średniej. (Participation rate in education and training, Eurostat 2018).

Participation rate in education and training (last 4 weeks - 2017 - and last 12 months - 2016)
(% of persons aged 25-64)



Source: Eurostat (online data code: trng_lfse_01 and trng_aes_100)

Czasu na przygotowanie populacji pracujących do wyzwań nowoczesnej gospodarki mamy coraz mniej. Z badań takich firm, jak Gartner czy Infosys można wysnuć spójny wniosek, że automatyzacja napędzana przez rozwiązania sztucznej inteligencji na dużą skalę będzie wdrażana w perspektywie 3-5 lat. Wdrażanie tych rozwiązań będzie tworzyło presję na przekwalifikowanie pracowników w podobnym okresie w usługach i w nieco dłuższej perspektywie w przemyśle i transporcie, które wymagają większych nakładów kapitałowych i czasu do wdrożenia automatyzacji.

Pamiętajmy o tym, że gospodarce światowej decyzje są podejmowane na szczeblach korporacyjnych, podczas gdy skutki tych decyzji oddziałują na poszczególne lokalne rynki. To co stanowiło o przewadze konkurencyjnej Polski i krajów Europy Środkowo-Wschodniej w poprzedniej dekadzie – zasoby taniej pracy – będzie powoli stawać się słabością.