



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

PŘEDSTAVY ZAMĚSTNAVATELŮ O DOVEDNOSTECH A SCHOPNOSTECH NASTUPUJÍCÍCH ABSOLVENTŮ

SPOLEČNOST 4.0 A JEJÍ VLIV NA STŘEDNÍ ŠKOLSTVÍ,
TECHMANIA SCIENCE CENTER , PLZEŇ

16.10.2017

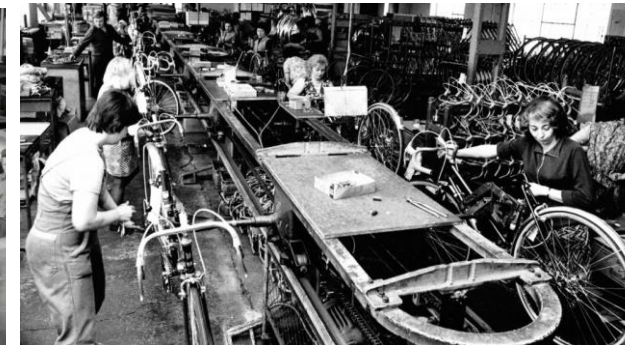
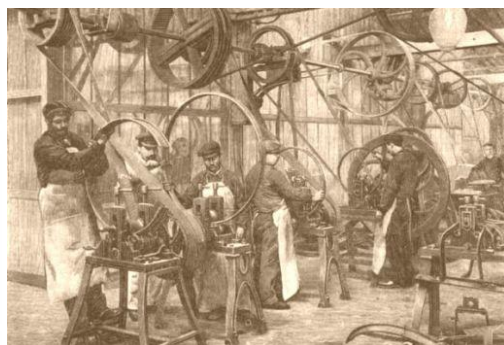
POTŘEBNÉ KOMPETENCE A DOVEDNOSTI ABSOLVENTŮ V BUDOUCÍCH 5 AŽ 10 LETECH?



Neumíme v současné době
exaktně specifikovat !!!

OČEKÁVÁNÍ FIREM OD ZAVEDENÍ KONCEPTU PRŮMYSL 4.0

- Zvýšení produktivity práce (podle některých studií až 32% - o co se vlastně jedná?)



Hodnota na výstupu (tržby)

Hodnota na vstupu+Náklady během výroby

???

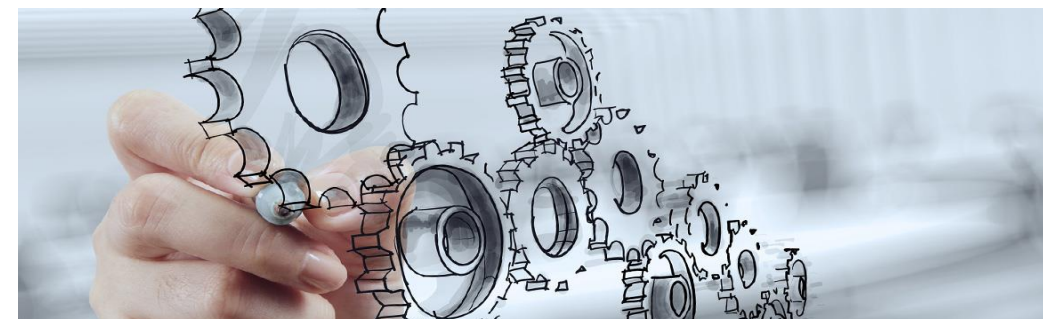
Přidaná hodnota

Pracovníci a vše co s nimi souvisí

???

OČEKÁVÁNÍ FIREM OD ZAVEDENÍ KONCEPTU PRŮMYSL 4.0

- Vyřešení současného deficitu lidských zdrojů (jak s nižší kvalifikací zejména pro manipulaci s materiálem a produkty, tak střední například pro administrativu, rutinní firemní ekonomiku a i vyšší pro servis a údržbu, monitoring kvality ...)
- Úspěšnější uplatnění u obchodních partnerů, případně zahraničních vlastníků (automotive, farmacie, elektrotechnika, potravinářství, petrochemie ...)



OČEKÁVÁNÍ FIREM OD ZAVEDENÍ KONCEPTU PRŮMYSL 4.0

- Předcházení problémům spojených s postupným zaváděním Průmyslu 4.0 v ostatních firmách v širším měřítku (potenciální zajištění zdrojů lidských, materiálových, energetických) – firmy chtějí být mezi prvními, aby už nebylo pozdě
- Plnění náročnějších enviromentálních požadavků (energetická či uhlíková stopa, výrobky s ukončenou životností ...)
- Zajištění vyšší provozní bezpečnosti a ochrany zdraví při práci



AGENDY 4.0 V EVROPĚ



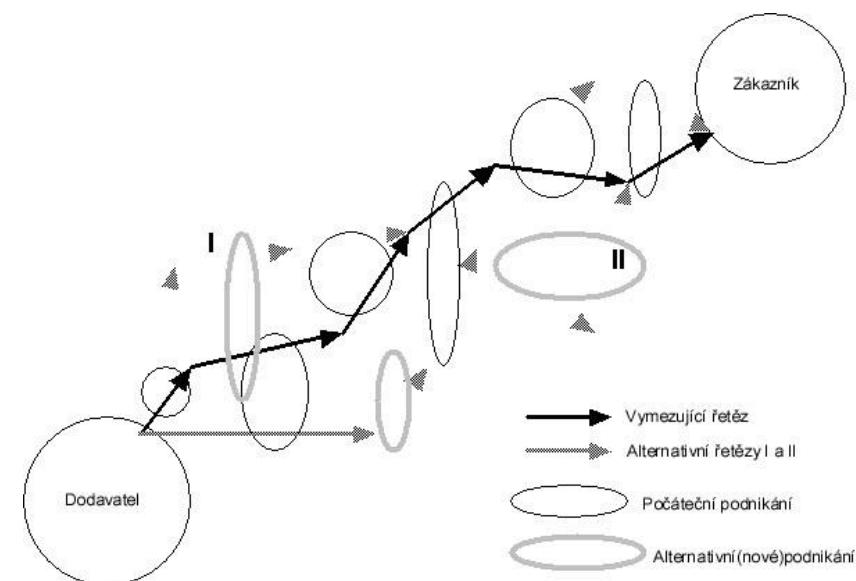
Provázanost mezi všemi obory lidských činností

POTŘEBNÉ KOMPETENCE A DOVEDNOSTI ABSOLVENTŮ V BUDOUCÍCH 5 AŽ 10 LETECH?



Těžko v současné době exaktně specifikujeme – důvody:

- Nemáme jasno ani v dovednostech požadovaných na současná pracovní místa
- Nejsme schopni ani důkladně analyzovat dovednosti současných absolventů
 - Propastné rozdíly ve kvalitě absolventů
 - Nutnosti rychlého zařazení do pracovního procesu
- Mění se principy v organizaci práce
 - Neustálé zrychlování technologické adaptability
 - Zkracování životního cyklu celého portfolia produktů
 - Personalizace produktů
 - Rozvoj dalších služeb spojených s využíváním jednotlivých produktů
 - Zpětné přesuny výroby z oblastí s „levnou pracovní silou“
 - Nový pohled na nakládání s produkty s ukončenou životností



POTŘEBNÉ KOMPETENCE A DOVEDNOSTI ABSOLVENTŮ V BUDOUCÍCH 5 AŽ 10 LETECH?



- Nová role zaměstnance v hodnototvorném řetězci
 - Člověk zapojen jako **kooperující komponenta**, při současném respektování jeho schopností kreativních, emočních a rozhodovacích
 - Zapojení lehkých, flexibilních a učících se robotů spolupracujících s člověkem – **kolaborativní roboty**
 - Využívání prvků **rozšířené reality** – umožnění asistovaného servisu méně kvalifikovanými pracovníky



POTŘEBNÉ KOMPETENCE A DOVEDNOSTI ABSOLVENTŮ V BUDOUCÍCH 5 AŽ 10 LETECH?



Naše současné představy:

- Nutný **komplexnější základ**, studium technických a přírodovědných oborů, **znalostní základ** stojí pro většinu oborů na znalostech **matematiky** (podmínka logického myšlení)
- **Interdisciplinarita** - důraz na doplnění studijních programů technického a přírodovědného zaměření o prvek přenositelných kompetencí a naopak studijních programů společenskovedního a humanitního zaměření o prvek infromatických a digitálních dovedností
- Navození **prostředí neustálého doplňování kvalifikace** – zejména o další přenositelné dovednosti (vyhledávání a práce s informacemi, digitální kompetence, jazykové kompetence), potřebné pro celoživotní vzdělávání, které bude s narůstající dynamikou změn na trhu práce hrát zásadní roli.
- Dovednosti **X** povolání
- **Digitální zodpovědnost** – život a práce nejsou počítačové hry

DIGITÁLNÍ TRANSFORMACE FIRMY – PŘÍLEŽITOST PRO MLADOU GENERACI

Vzniká nový **sociotechnologický celek**, v němž každý prvek firemní architektury má svůj digitální základ v kontextu **sjednoceného datového prostoru**.

Kombinace "tvrdých" technologických faktorů, umožňující **práci s digitálními obsahy – daty** zahrnujícími jakékoliv digitalizované obsahy k dalšímu využití a "měkkých" faktorů, tedy **datové kultury** (datově gramotní tvůrci dat a jejich datově gramotní konzumenti, kultura plynulého přenosu dat, standardy, nástroje, procesy)



DIGITÁLNÍ TRANSFORMACE FIRMY – PŘÍLEŽITOST PRO MLADOU GENERACI

MILENIÁLOVÉ (generace Y)

- Generace narozená na prahu „digitální doby“, tedy na konci 80. a v průběhu 90. let minulého století.
- V době zahájení jejich vzdělávání obrovský rozvoj výpočetní techniky a digitální spotřební elektroniky
- Chápání nových technologií jako prostředků nikoliv cílů
- Neochota pracovat stejným způsobem jako generace předchozí

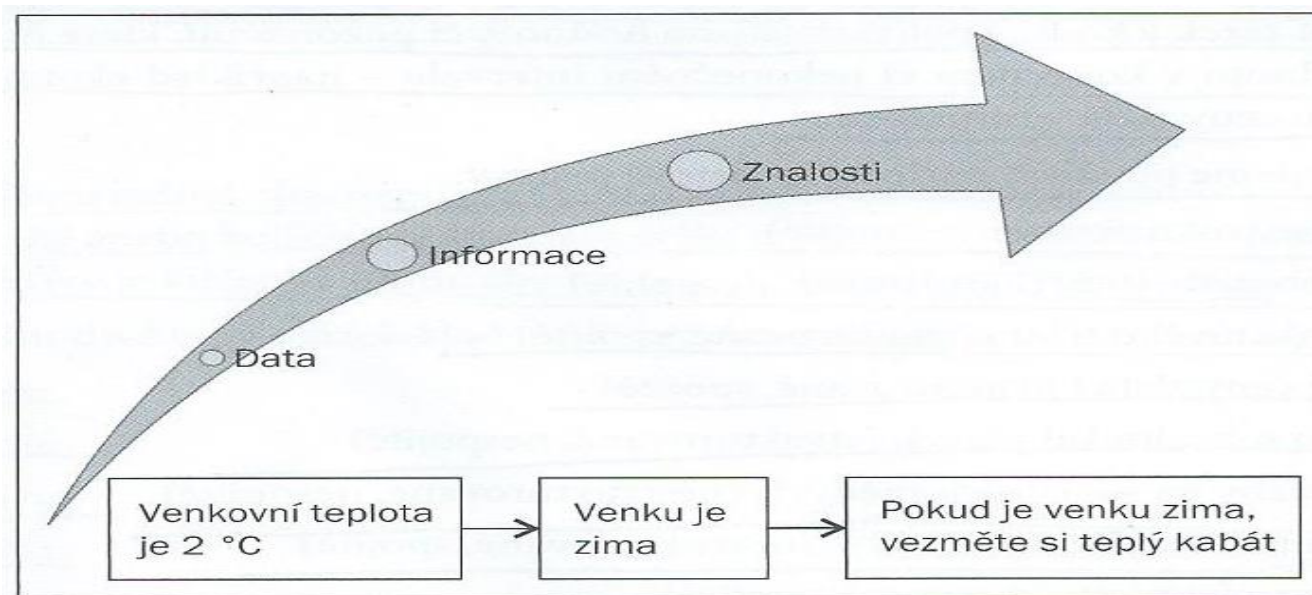
POSTMILENIÁLOVÉ (generace Z)

- Další změny v chápání potřeb a práce
- Diametrálně jiný vztah k digitálním prostředkům i prostředí

DIGITÁLNÍ TRANSFORMACE FIRMY – PŘÍLEŽITOST PRO MLADOU GENERACI

Důležité je si uvědomit vztah, KTERÝ SI MLADÍ UVĚDOMUJÍ:

- DATA (holá fakta)
- INFORMACE (přisuzují datům význam a hodnotu)
- ZNALOSTI (vznikají učením – porozuměním informací v souvislostech – osobním i strojovým)



DIGITÁLNÍ TRANSFORMACE FIRMY – PŘÍLEŽITOST PRO MLADOU GENERACI

Bez soustavného předávání znalostí a zkušeností technologů a techniků mladé generaci a naopak přejímání dovedností mladé generace staršími kolegy, je úspěch digitální transformace firmy nemožný!



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR

WWW.SPCR.CZ



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR



@ SPD_CR



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR