Zachodniopomorska
Szkoła Biznesu
w Szczecinie

Przyszłość pracy – edukacja (dla) przyszłości.

Trendy, wyzwania, możliwości

Dr prof. ZPSB Grażyna Maniak

VI Gryfickie Forum Społeczno – Gospodarcze

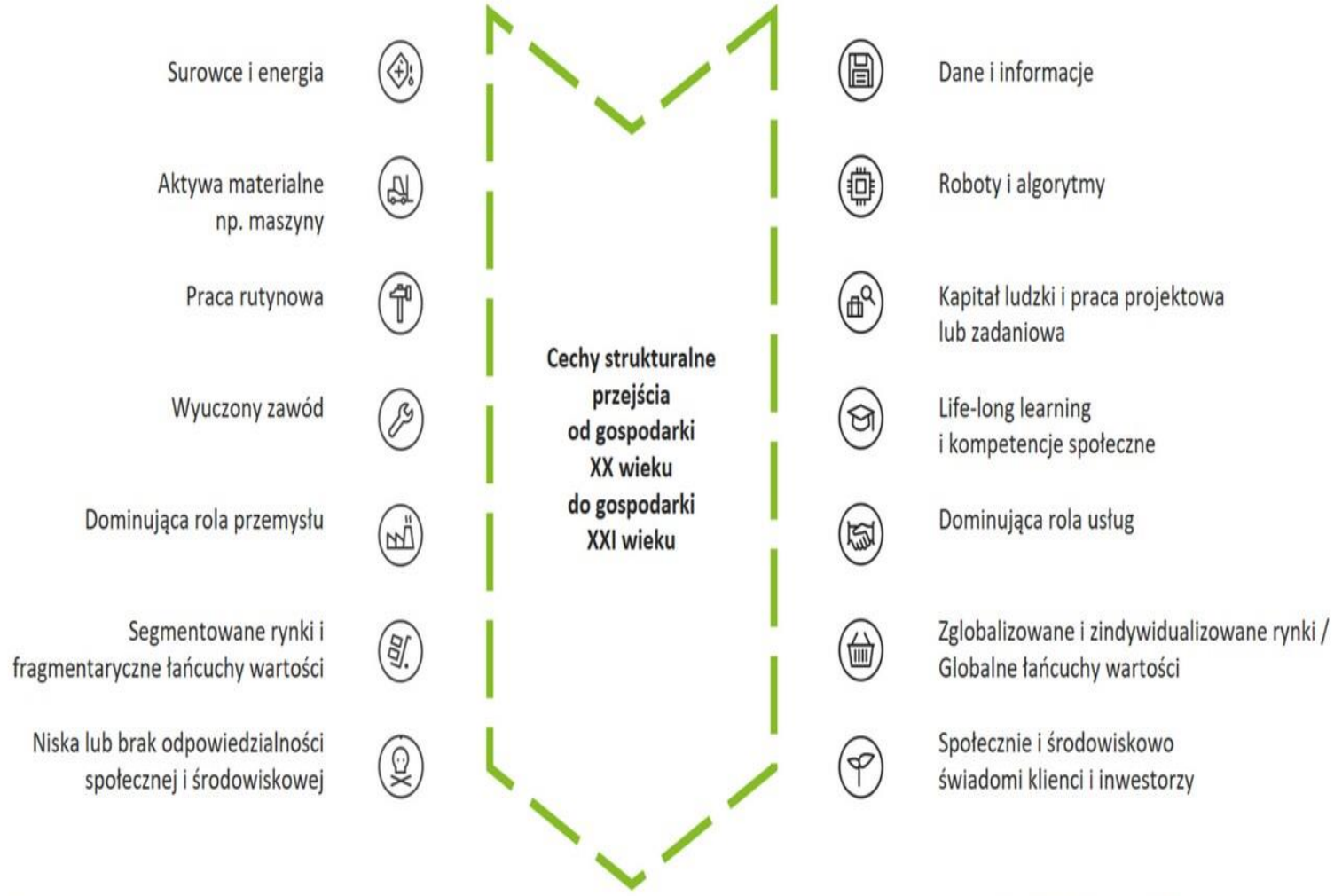
14 maja 2019

- „Świat pracy zmienia się obecnie szybciej i na większą skalę niż kiedykolwiek wcześniej. Wyjątkowo potężne połączenie strukturalnych i cyklicznych trendów – od zmian demograficznych, przez dynamiczną globalizację, aż po technologiczną rewolucję – poważnie zdestabilizowało środowisko biznesowe i wybiło z rytmu rynki pracy.
- Z tej «nowej normalności», w której działanie gospodarek zakłócane jest przez brak stabilizacji, wyłaniają się nowe sposoby na wykonywanie pracy”.

Era Człowieka 2.0
PRZYSZŁOŚĆ RYNKU PRACY

http://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2016/09/MPG_FutureForcesHumanAgeWhitepaprRt2_4_16_PL.pdf

Megatrendy wpływają na to, jak wyglądają procesy produkcji, konsumpcji, inwestycji i wymiany w gospodarce

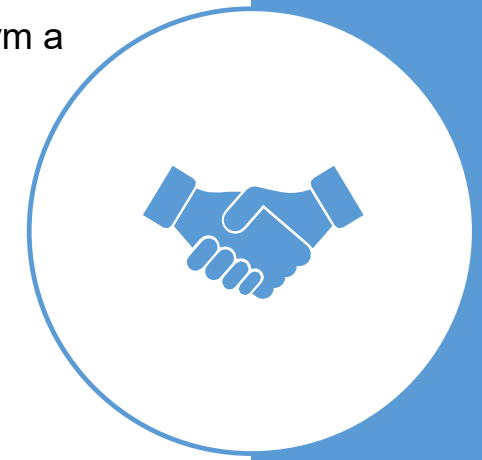


© Deloitte Polska 2018

VUCA (skrót od słów Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity, czyli zmienność, niepewność, złożoność, niejednoznaczność,)

Główne zmiany ekonomiczne mające wpływ na rynek pracy

- **Rewolucja IT/ przemysł 4.0**
  - zwiększenie znaczenia maszyn i robotów; rozwój sztucznej inteligencji; zacieranie się granic pomiędzy życiem wirtualnym a realnym.
- **Zmiany demograficzne**
- **Niedobór talentów.**
- **Nowe pokolenia wchodzące na rynek pracy – inne oczekiwania**.
- Elastyczny czas pracy/ elastyczne formy pracy.
- Niestabilność geopolityczna; *terrorism*.
- Zmiany klimatyczne związane z globalnym ociepleniem.
- Cyber (nie)bezpieczeństwo.
- Zwiększona świadomość konsumentów
- Ekonomia współdzielenia (*sharing economy*)



Przemiany na rynku pracy (ERA CZŁOWIEKA)

- Postępująca globalizacja rynku pracy (*outsourcing*, *offshoring*, migracje zarobkowe ludności) - realokacja pracy
- Postępująca segmentacja rynku pracy
- Zmiana charakteru pracy jako konsekwencja globalnego postępu technicznego
- Presja na elastyczność zatrudnienia jako reakcja na wzrost konkurencyjności rynków
- Indywidualizacja relacji między firmą a pracownikiem; „*gig economy*”,
- Zmiana oczekiwań pracowników wobec pracy (postępujące procesy emancypacyjne)
- Rosnąca grupa wykształconych prekariuszy

Przyszłość pracy

- W ciągu najbliższych 20 lat, w wyniku rewolucji technologicznej 4.0 może zniknąć nawet 47% obecnych zawodów. Towarzyszyć temu będzie powstawanie nowych zawodów (trendy globalne, wg PwC: „Rynek pracy przyszłości. Czynniki kształtujące r.pr. do 2030r.")
- 74% badanych pracowników jest świadoma konieczności zdobywania nowych kompetencji (jw.)
- 87% firm z Polski przewiduje wzrost lub utrzymanie tej samej liczby pracowników w wyniku automatyzacji
- Nasza kariera zawodowa nie będzie już opierała się na jednej wyuczonej profesji, ale stanie się raczej „portfolio mikrokarier".
- Przedstawiciele najmłodszych pokoleń zmieniają pracę najczęściej – przynajmniej raz na dwa lata. Nie poszukują pracodawcy na dłużej, lecz nowych doświadczeń, a nawet możliwości pracy dla kilku pracodawców jednocześnie, projektowo.
- Zmiany na rynku pracy to także pole do działania dla psychologów i doradców zawodowych oraz osób świadczących usługi edukacyjne. To oni będą pomagać tym, którzy stracą posady z powodu automatyzacji czy będą musieli zdobywać nowe umiejętności.

Kluczowe staje się podnoszenie i zmiana kwalifikacji zawodowych

- Zmiany w technologii wymuszają na pracownikach zmiany pracy lub zdobycie nowego zawodu: wg szacunków, w Polsce ok. 30% aktywnej zawodowo populacji w ciągu kolejnych pięciu lat zmieni pracę, a 80% będzie potrzebować szkoleń dokształcających.
- W obliczu największego od 12 lat niedoboru talentów coraz więcej przedsiębiorstw zamierza inwestować w rozwój swoich pracowników. Firmy są świadome, że znalezienie odpowiedniego kandydata może stanowić wyzwanie, dlatego aż 90% organizacji w Polsce przewiduje, że do 2020 r. będzie podnosić kwalifikacje swoich pracowników (ManPower Group, Rewolucja umiejetnosci 4.0)

Kluczowe wyzwanie – system edukacji sprzyjający uczeniu się osób dorosłych

- Potrzebna jest stała edukacja osób dorosłych dostosowana do odpowiedniego kontekstu, aby zdobyć umiejętności, jakich potrzebuje dana firma.
- Aspiracje zawodowe, zmiana oczekiwań wobec pracy wymagają elastycznych, specjalistycznych, spersonalizowanych wariantów ścieżek edukacyjnych, a także uwzględniających specyfikę uczenia się osób dorosłych.
- Wymaga to zmian w edukacji i legislacji, tak by zapewnić rynkowi pracy większą elastyczność i dopasować go do potrzeb przedsiębiorstw.
- Polska może czerpać dobre wzorce z takich państw jak Niemcy, Szwajcaria czy Wielka Brytania (współpraca pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym oraz podmiotami edukacyjnymi i firmami; szkolenia zawodowe, które gwarantują osobom o określonym wykształceniu pracę w firmach, w których odbyli praktyki itp.).

Kompetencje przyszłości wg pracodawców

Badania Manpower Group Polska pokazują, że:

- W obliczu największego od 12 lat niedoboru talentów coraz więcej przedsiębiorstw zamierza inwestować w rozwój swoich pracowników.
- Firmy są świadome, że znalezienie odpowiedniego kandydata może stanowić wyzwanie, dlatego aż 90% organizacji w Polsce przewiduje, że do 2020 r. będzie podnosić kwalifikacje swoich pracowników.
- Jednocześnie, 34% przedsiębiorstw w Polsce stwierdziło, że trudno jest szkolić pracowników w zakresie umiejętności technicznych, natomiast 36% pracodawców przyznało, że jeszcze trudniej jest szkolić z kompetencji miękkich, takich jak myślenie analityczne i komunikacja.

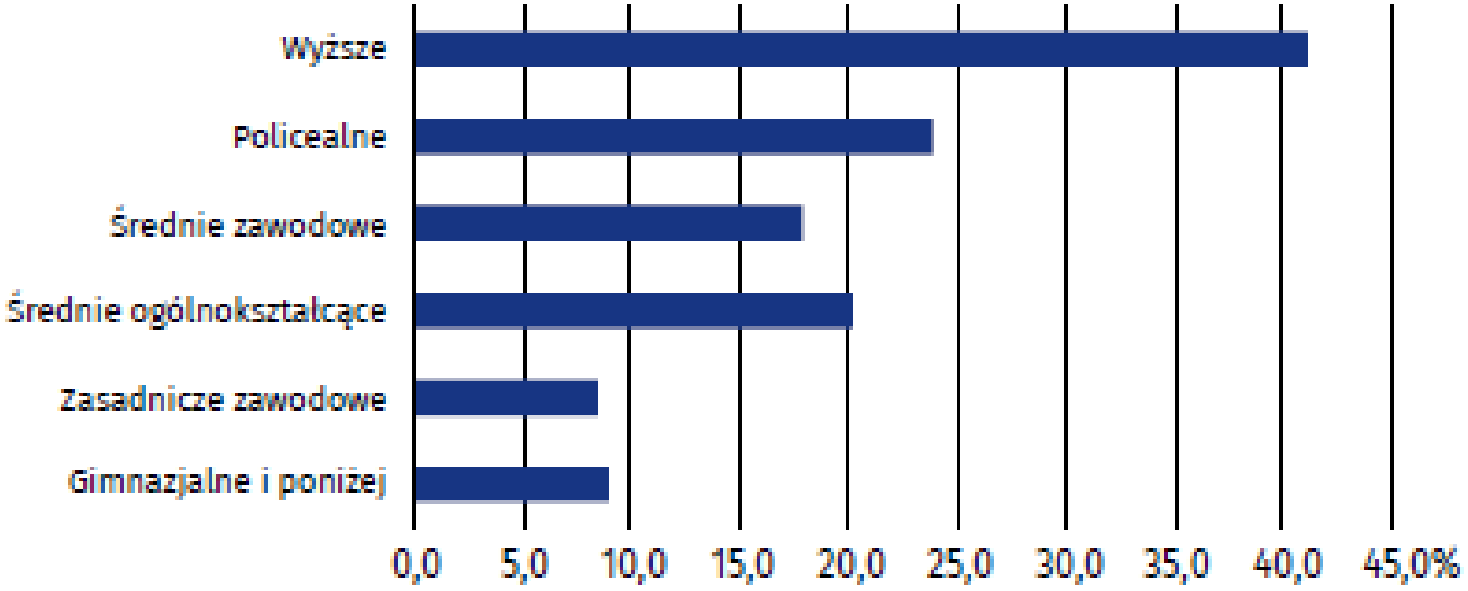
Tablica 1. Uczestnictwo w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym w 2016 r.

Wyszczególnienie	Liczba osób (w wieku 18-69 lat) w tys. [a]	W tym osoby uczestniczące w [b]				W tym osoby nieuczestniczące w żadnej formie kształcenia
		jakiejkolwiek formie kształcenia	kształceniu formalnym	kształceniu pozaformalnym	kształceniu nieformalnym	
		w %				
Ogółem	26 965	45,1	11,2	20,9	30,7	54,9
Mężczyźni	13 326	44,6	10,2	21,2	30,1	55,4
Kobiety	13 638	45,5	12,0	20,6	31,3	54,5
Miasto	15 171	50,0	12,2	25,3	34,0	50,0
Wieś	11 794	38,7	9,9	15,1	26,4	61,3

a Sumy składników mogą być różne od wielkości podanych w pozycji „Ogółem". Wynika to z zaokrągleń dokonywanych przy uogólnianiu wyników. b Jedna osoba mogła uczestniczyć jednocześnie w kilku formach kształcenia.

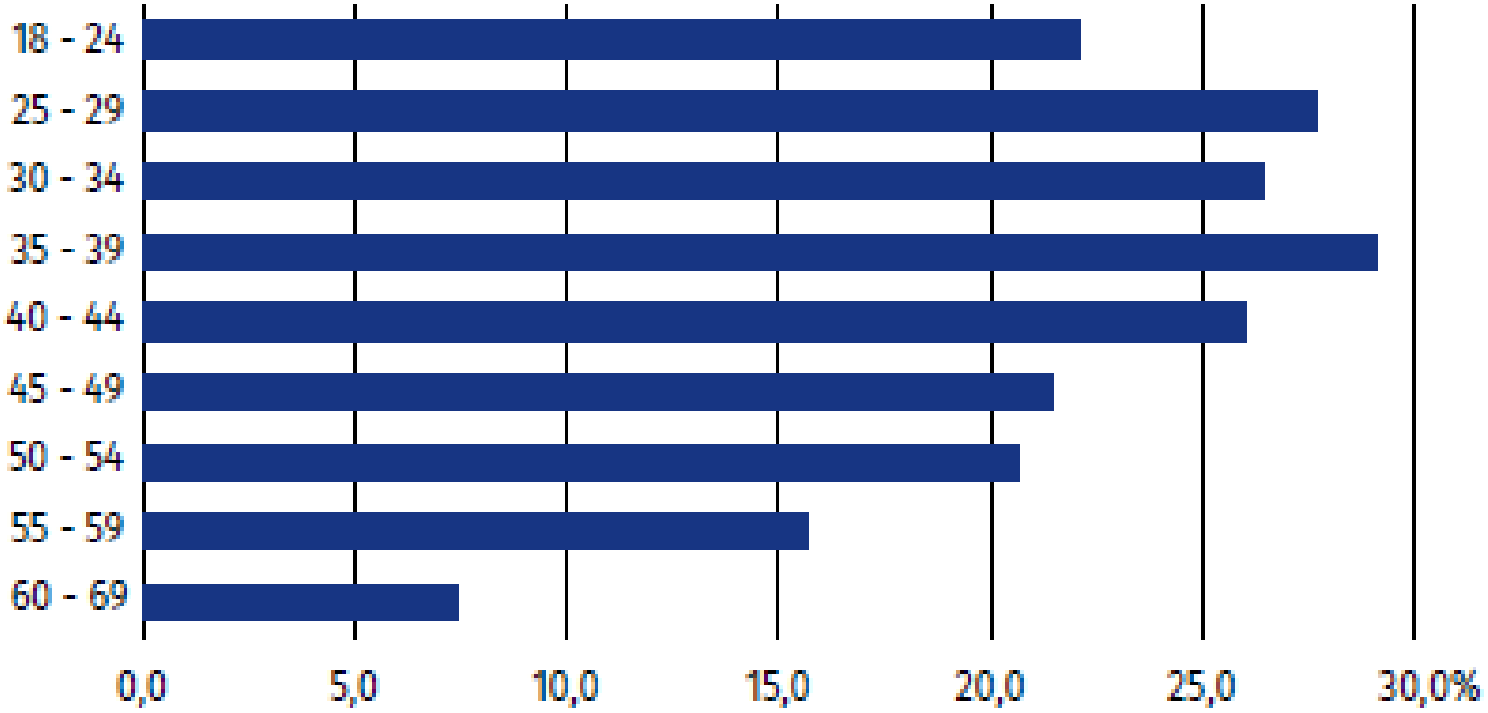
„Kształcenie dorosłych 2016", GUS, 2018

Wykres 2. Osoby uczestniczące w kształceniu pozaformalnym według poziomu wykształcenia w 2016 r.

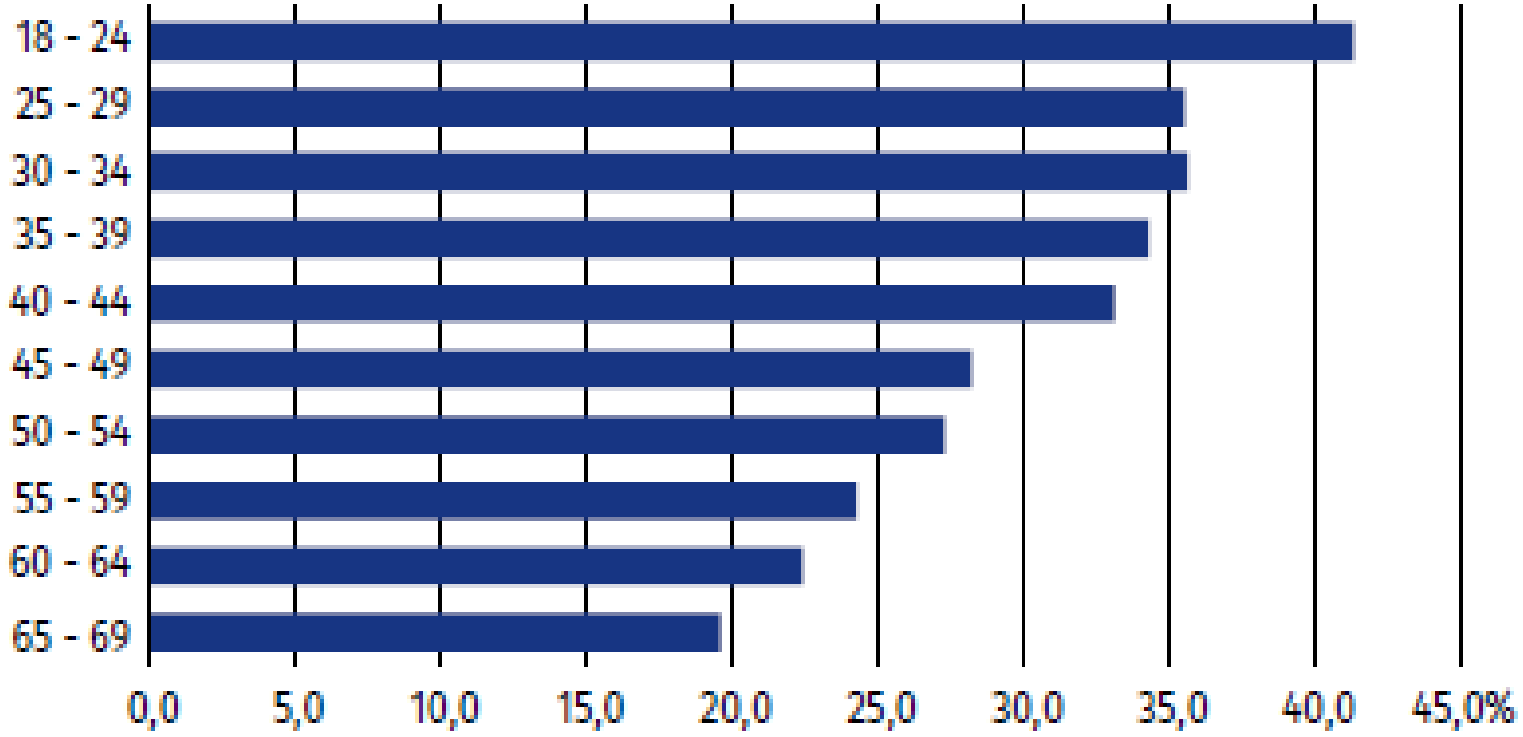


„Kształcenie dorosłych 2016”, GUS, 2018

Wykres 1. Osoby uczestniczące w kształceniu pozaformalnym według grup wieku w 2016 r.



Wykres 3. Osoby uczestniczące w kształceniu nieformalnym według grup wieku w 2016 r.



Wg GUS, największą aktywność w zakresie kształcenia wykazują w Polsce:

osoby młode,
w wieku 25-44 lata

mieszkańcy miast

osoby posiadające wykształcenie wyższe

Zamiast podsumowania…

- Czy region gryficki pozostanie poza dostrzeganymi obecnie i prognozowanymi trendami dot. gospodarki i rynku pracy?
- Czy można powiedzieć, iż lokalne samorządy instytucje rynku pracy mają „strategię edukacyjną” uwzględniającą trendy rynku pracy, a placówki edukacyjne realizują kształcenie ogólne i zawodowe w sposób przygotowujący absolwentów m.in. do konieczności uczenia się przez całe życie?
- Czy w regionie gryfickim istnieją wystarczające możliwości edukacji osób dorosłych? Czy instytucje edukacyjne regionu gryfickiego są w pełni przygotowane do realizacji usług edukacyjnych, odpowiadających na potrzeby (aktualne i przyszłe) pracodawców i pracowników?
- …..

Konieczne są działania na rzecz:

- Zmiany modelu nauczania na :
  - elastyczny i różnorodny, dostosowujący się do specyficznych potrzeb pracodawców i osób uczących się,
  - wyzwalający chęci poznawcze, potrzebę działania i samorealizacji osób uczących się,
  - spełniający oczekiwania osób dorosłych, podnoszących kwalifikacje, i pozwalający na łączenie nauki z pracą zawodową.
- Zapewnienia mozliwości uczenia się (w różnych formach) dla osób w każdym wieku.
- Integrowania różnych form kształcenia, a także instytucji i sektorów edukacyjnych.

Dziękuję

gmaniak@zpsb.pl